MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS

Guia de orientação para a criação e implementação de Órgãos, Conselhos e Planos de Promoção da Igualdade Racial

Ministro de Estado dos Direitos Humanos

Gustavo do Vale Rocha

Secretário Executivo

Engels Augusto Muniz

Secretário Executivo Adjunto

Marcelo Dias Varella

Secretário Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial

Juvenal Araújo Júnior

Secretário Adjunto de Políticas de Promoção da Igualdade Racial

Marcelo Silva Oliveira Gonçalves

Consultora responsável pelo conteúdo

Helyzabeth Kelen Tavares Campos

Esta publicação tem a cooperação do PNUD no âmbito do Projeto BRA/15/010 (Fortalecimento e expansão do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial – SINAPIR), que tem por objetivo potencializar a implementação do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial – SINAPIR, a partir do fortalecimento dos arranjos institucionais previstos no sistema e da ampliação da participação federativa. As indicações de nomes e a apresentação do material ao longo desta publicação não implicam a manifestação de qualquer opinião por parte do PNUD e do MDH a respeito da condição jurídica de qualquer país, território, cidade, região ou de suas autoridades, tampouco da delimitação de suas fronteiras ou limites. As ideias e opiniões expressas nesta publicação são as dos autores e não refletem obrigatoriamente as do PNUD ou as do MDH, nem comprometem o Programa ou o Ministério. O conteúdo desta publicação não foi submetido à revisão de texto, sendo de responsabilidade de seu (s) autor (es) eventuais erros gramaticais.

Ministério dos Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial.

Guia de orientação para a criação e implementação de Órgãos, Conselhos e Planos de Promoção da Igualdade Racial / elaboração de Helyzabeth Kelen Tavares Campos – Documento eletrônico – Brasília: Ministério dos Direitos Humanos, 2018, 103 p.

Palavras chave: Igualdade racial. SINAPIR. Conselho.

CDD: 350

CDU: 351

ÍNDICE

GUIA DE ORIENTAÇÃO PARA A CRIAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE ÓRGÃOS, CONSELHOS E PLANOS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL..... 4

PREFÁCIO 5

1. APRESENTAÇÃO 6

1.1. A importância das Políticas de Promoção da Igualdade Racial..... 7
1.2. O histórico da SEPPIR e do SINAPIR 10

2. O QUE É E COMO ADERIR AO SINAPIR ?..... 12

2.1. Quem participa do SINAPIR?..... 12
2.2. Como aderir ao SINAPIR?..... 13
2.3. Passo a Passo para a Adesão ao SINAPIR..... 13
2.4. Modalidades de gestão do SINAPIR..... 14
2.5. Participar do SINAPIR como consórcio público..... 15
2.6. Como é o processo de adesão..... 16
2.7. Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial - FIPIR 16
2.8. Princípios e diretrizes das políticas de promoção da igualdade racial 17
2.9. A transversalidade da política de Igualdade Racial..... 18
2.10. Articulando os sistemas 19

3. O ÓRGÃO DE POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL..... 21

3.1. Atribuições do Órgão de Promoção da Igualdade Racial..... 23
3.2. Como instituir o Órgão de Promoção da Igualdade Racial..... 23
3.3. Modelo de Regulamentação para um Órgão de Promoção da Igualdade Racial... 25
3.4. Passo a passo para a criação do Órgão de Promoção da Igualdade Racial..... 27
3.5. Processo permanente do desenvolvimento do Órgão de Igualdade Racial 28

4. COMO ELABORAR UM PLANO DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL..... 29

4.1. Passo a passo na construção do Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial.. 31
4.2. Modelo de Decreto que institui um Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial 32

5. O CONSELHO DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL 41

5.1. Principais atribuições do Conselho de Promoção da Igualdade Racial..... 43

5.2. Qual a estrutura do Conselho? 44
5.3. Quem pode integrar o Conselho de Promoção da Igualdade Racial ? 45
5.4. Quem pode ser presidente e vice-presidente do Conselho ? 46
5.5. Qual o papel e atribuições dos(as) Conselheiros(as) ? 46
5.6. Fundo de Promoção da Igualdade Racial 47
5.7. Passo a passo na criação do Conselho de Promoção da Igualdade Racial 48
5.8. Minuta de Projeto de Lei de Criação do Conselho Estadual/Municipal da Igualdade Racial 48
5.9. Minuta para Regimento Interno do Conselho de Promoção da Igualdade Racial. 53

6. ORIENTAÇÕES FINAIS 65

7. GLOSSÁRIO 66

8. LEGISLAÇÃO CORRELATA 70

ANEXOS 72

1. ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL 73

2. DECRETO Nº 8.136, DE 5 DE NOVEMBRO DE 2013 77

3. PORTARIA SEPPIR/PR Nº 08, DE 11 DE FEVEREIRO DE 2014 87

Guia de orientação para a criação e implementação de Órgãos, Conselhos e Planos de Promoção da Igualdade Racial

Prefácio

A Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial-SEPPIR, vinculada ao Ministério dos Direitos Humanos, nasceu, em 2003, do reconhecimento das lutas históricas do Movimento Negro brasileiro. Comemora-se o aniversário da SEPPIR no dia 21 de março, uma data emblemática, pois é quando se celebra o Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial, instituído pela Organização das Nações Unidas (ONU) em memória do Massacre de Sharpeville.

Em 21 de março de 1960, 20 mil pessoas protestavam contra a Lei do Passe, que obrigava os negros sul-africanos a portar cartões de identificação especificando os locais por onde eles podiam circular na cidade de Joanesburgo. Mesmo sendo uma manifestação pacífica, o exército atirou sobre a multidão e o saldo da violência foram 69 mortos e 186 feridos.

Invocando a memória de tantas pessoas que lutaram contra a opressão e a discriminação em todos os países, a SEPPIR tem como missão promover e articular o avanço das políticas de promoção da igualdade racial para a consolidação de uma sociedade realmente democrática no Brasil, colaborando em nível internacional para que esse seja um movimento global.

Este guia é uma ação importante de divulgação e orientações sobre o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial-SINAPIR, que é um mecanismo essencial para que governo e sociedade civil se unam na desafiadora empreitada do enfrentamento ao racismo. O sucesso desta ação está fundamentalmente vinculado com o compromisso de nossos(as) governadores(as) e prefeitos(as), ao criarem em seus Estados e/ou municípios órgãos e conselhos de promoção da igualdade racial. Precisamos conscientizar esses(as) gestores(as) públicos(as) de que a política de promoção da igualdade racial não é uma despesa, pelo contrário, podem trazer recursos para o Estado e/ou município para que possam trabalhar efetivamente.

A energia e colaboração de todos(as) e de cada um de nós é fundamental. O SINAPIR é o instrumento para o esforço conjunto em que a SEPPIR, como representante do Governo Federal, se coloca a serviço de um Brasil mais justo e igualitário.

Juvenal Araújo Júnior
Secretário Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial

1. Apresentação

O Estatuto da Igualdade Racial – Lei nº 12.288/2010 – instituiu o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial – SINAPIR como forma de organização e articulação federativa voltada à implementação do conjunto de políticas e serviços destinados a superar as desigualdades étnico-raciais no Brasil. O Decreto Presidencial nº 8.136, de 05 de novembro de 2013, é o documento que aprova a sua normatização, com a assinatura durante a abertura da III Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial – III CONAPIR.

O SINAPIR é um instrumento fundamental para a institucionalização da Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial. A partir da adesão de Estados, DF e municípios ao sistema, fortalece-se a atuação conjunta para a implementação de ações e potencialização de resultados.

Esta publicação traz em sua primeira seção as orientações sobre o SINAPIR e um passo a passo para adesão, assim como a lista de documentos que devem ser apresentados.

Principalmente, o guia orienta a criação do Órgão e do Conselho de Promoção da Igualdade Racial: as ações de articulação e planejamento, o processo de mobilização dos diferentes setores envolvidos e as iniciativas para a criação, implementação, coordenação e execução da política de promoção da igualdade racial.

Além disso, orienta-se a elaboração do Plano de Promoção da Igualdade Racial, documento fundamental para o acompanhamento e desenvolvimento das políticas de promoção da igualdade racial.

Na seção final, há um glossário com termos referentes ao tema que são utilizados no guia e na administração pública, e também uma lista de leis e normas correlatas, como a regulamentação ligada mais estritamente ao SINAPIR.

Espera-se que esse guia auxilie gestoras e gestores de políticas de promoção da igualdade racial a fortalecerem sua atuação, realizando a adesão do seu estado ou município ao SINAPIR, dando um passo importante para a superação do racismo no país.

1.1. A importância das Políticas de Promoção da Igualdade Racial

O Brasil se formou a partir de diversas raças e etnias, sendo o segundo país do mundo em população da raça negra. Ao longo da história, pretos e pardos sofrem com a aculturação, com violências generalizadas e com a exclusão social; vivendo realidades distintas, de acordo com fatores geográficos, políticos e econômicos ao longo da história.

O surgimento do Brasil como Estado-nação se deu, inicialmente, pelo encontro dos europeus com a população nativa no século XVI. Para suprir as necessidades de mão de obra nos empreendimentos da colônia, os portugueses trouxeram da África, como escravos, numa migração forçada, enormes contingentes de pessoas. Os africanos que vieram por meio do comércio de escravos tornaram-se os mais numerosos membros do Novo Mundo, tanto no Norte quanto no Sul da América.

Ao longo da história, juntaram-se aos portugueses, indígenas e africanos, pessoas das mais diversas origens, formando o povo brasileiro. Este intercâmbio de povos com experiências históricas distintas enriqueceu-se com trocas de conhecimentos, resultando no vasto patrimônio cultural que se apresenta hoje no Brasil. No entanto, o grau de desigualdade que sempre marcou este contato deixou marcas profundas que ainda devem ser superadas.

A hierarquia entre os povos de origens diferentes que compõem a nação brasileira está presente em todos os indicadores econômicos e sociais, constituindo-se uma questão relevante para se compreender o Brasil contemporâneo.

As contradições objetivas da realidade se expressaram em leis, conflitos de interesse e disputas sobre a forma de organização do Estado brasileiro. No século XX, começa a tornar-se dominante um novo conceito sobre a diversidade humana, presente na construção do Brasil e a convicção de que o valor dos indivíduos e grupos não pode ser medido por critério racial.

A visão a respeito do valor da diversidade racial e da importância para que indivíduos de diversas origens tenham oportunidades iguais, se expressa na organização do Estado brasileiro e em sua legislação.

Notadamente, a partir da Constituição de 1988, o conjunto de leis, decretos e demais atos normativos existentes refletem esta mudança, presente até os dias atuais. Sua importância ganha força ao observar-se o processo de formação do país, ressaltando a questão racial na história, inclusive no aspecto institucional e legal, cujo início se dá com a Lei Áurea.

Este movimento abolicionista ganhou milhares de adesões. Festejada, aclamada, a nova lei com um único artigo dizia: "É declarada extinta desde a data desta lei a escravidão no Brasil".

Libertando cerca de um milhão de escravos do regime de trabalho cativo e cruel, rejeitados e abandonados, o dia seguinte à abolição viveu uma grande ressaca, pois não tinham o que fazer com a tão desejada liberdade. Com o fim da escravidão, já no começo do século XX o Brasil abriu suas fronteiras para os imigrantes europeus, que recebiam terra, crédito, financiamento e todas as condições para se estabelecerem no país, substituindo dessa forma a mão de obra escrava pelos novos habitantes brancos, conservando a desigualdade, o preconceito e a discriminação.

Para combater a discriminação racial e o racismo, que no início tornou-se contravenção penal pela Lei nº 1.390, de 3 de julho de 1951, "prática de atos resultantes de preconceitos de raça ou de cor", que culminou na determinação do Artigo 5º, inciso XLII, da Constituição Federal de 1988, "a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei".

A influência dessa noção aparece em formulações ainda relativamente tímidas na Constituição Federal. Por exemplo, na referência explícita à proteção de manifestações culturais "indígenas e afro-brasileiras" (art. 215, § 1º), ou na norma do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que realça a obrigação do Estado de emitir títulos que formalizem o direito dos remanescentes das comunidades dos quilombos à propriedade definitiva das terras que estejam ocupando (art. 68).

A luta organizada do Movimento Negro Brasileiro, convertida na Lei nº 10.678/2003, criou a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), com o propósito de enfrentar os problemas étnico-raciais. Em seguida foram criados por decretos, o Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CNPIR), a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR), o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR).

A Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que institui o **Estatuto da Igualdade Racial**, é um salto de qualidade na relação afirmada pelo Estado brasileiro com relação à promoção da igualdade racial. O Estatuto da Igualdade Racial traz os princípios gerais que guiam a atuação do Estado e da sociedade na política de PIR, cria e estrutura SINAPIR e dá as diretrizes para as ações de promoção da igualdade nas diversas áreas, tais como a saúde, educação, liberdade de crença e de culto, acesso à terra e à habitação entre outras.

Entre divergências e convergências sociais o processo legislativo ganha maior relevância. A Lei 10.639/2003 (torna-se obrigatório o ensino sobre História e

Cultura Afro-Brasileira nas escolas), vislumbra mudanças de referência, refletindo o estágio em que se encontra o tema da promoção da igualdade racial na esfera política brasileira. Nem todas as questões tratadas no Estatuto chegaram ao mesmo grau de definição, mas foram abordadas, até porque a promoção da igualdade racial atinge realmente nossa sociedade em todas as suas dimensões.

O Decreto 4.886/2003, que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR), consolida uma conjugação de esforços, onde a União, os Estados/DF/Municípios, em parceria com a sociedade civil, empresários, universidades, Ministério Público, Poder Judiciário, polícias, se articulam para promover a justiça e a paz social no Brasil.

> 1. Portanto, para enfrentar o racismo e a intolerância étnico-racial, que se manifesta de maneira sutil no país, é indispensável conhecer e propor políticas públicas para as comunidades negras, quilombolas e comunidades tradicionais de matriz africana.
>
> 2. É responsabilidade da SEPPIR a construção de parcerias com os demais entes federados e sociedade civil para a elaboração, execução e acompanhamento de ações afirmativas destinadas ao enfrentamento das desigualdades étnicas referentes à educação, cultura, esporte e lazer, saúde, segurança, trabalho, moradia, meios de comunicação de massa, financiamentos públicos, acesso à terra, à justiça, juventude, mulheres, entre outras.
>
> 3. A Conferência de Durban na África do Sul, em 2001, levou o Estado Brasileiro a assumir a responsabilidade de promover políticas abrangendo os anseios da maioria da sociedade brasileira, composta por pretos e pardos, que se encontram em situação de vulnerabilidade socioeconômica, conforme censo demográfico de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).
>
> 4. O censo do IBGE/2010 revelou que quase 97 milhões de pessoas se declararam negras (pretas ou pardas). Outras 91 milhões de pessoas se declararam brancas. Assim, naquele censo os negros já eram mais da metade da população brasileira, invertendo as estatísticas de 1980 e 2000, onde a população branca era superior à população negra.
>
> 5. A população cigana, praticamente invisível em termos oficiais, tem história, hábitos, costumes, língua e tradições próprias que os distinguem e os identificam, é também vítima de discriminações, perseguições e exclusão social.

6. A população negra, predominante no país, é a mais pobre, mais jovem, a que tem mais filhos, e está mais vulnerável à mortalidade por causas externas, especialmente homicídios.

Observa-se também uma proporção bem mais elevada de óbitos entre jovens de 15 a 29 anos, indicando que população negra tem expectativa de vida menor que a população branca.

Isto reafirma que o Estado Brasileiro tem que ofertar para esta população onde os negros são maioria, além de segurança, educação, trabalho e renda, incluindo-os nos demais serviços públicos.

Para enfrentar os eventos violentos é preciso que a população desenvolva o sentimento de valorização da vida, de participação e solidariedade. A violência e a discriminação são fenômenos sociais. As respostas para estas mudanças surgirão de dentro da própria sociedade.

1.2. O histórico da SEPPIR e do SINAPIR

A III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, realizada na cidade de Durban, África do Sul, em 2001, foi um importante momento para consolidar a necessidade de um órgão de poder político voltado para a implementação dessas políticas no Brasil. Aprovou-se um Plano de Ação que, além de fortalecer o processo político para a criação da SEPPIR, tornou-se uma referência importante como órgão de assessoramento direto e imediato junto ao Presidente da República para a coordenação de políticas de promoção da igualdade racial.

A SEPPIR é o resultado concreto da reivindicação dos movimentos negros ocorridos desde o século XX que culminou com a Marcha Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida, reunindo cerca de 30 mil pessoas em novembro de 1995, em Brasília.

A Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPPIR nasce do reconhecimento das lutas históricas do Movimento Negro brasileiro, criada pela Medida Provisória nº 111, de 21/03/2003, convertida na Lei nº 10.678.

Em fevereiro de 2017 a medida provisória nº 768 criou o Ministério dos Direitos Humanos, com a participação da SEPPIR nesta nova estrutura.

No mês de maio a medida provisória nº 782 estabeleceu a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios, mantendo-se a estrutura da MP anterior, até ser convertida pela Lei nº 13.502, de 1º de novembro de 2017.

A SEPPIR tem como missão contribuir promover, articular, e assegurar os avanços das políticas de promoção da igualdade racial, para superação do racismo e consolidar uma sociedade democrática, construindo um projeto político do ponto de vista da população negra na perspectiva de incorporar e consolidar a igualdade racial como elemento categórico para um desenvolvimento humano e sustentável no Brasil e fazer a sua articulação no nível internacional.

O MDH é o responsável, dentre outras atribuições, pela formulação, coordenação, definição de diretrizes e articulação de políticas para a promoção da igualdade racial, com ênfase na população negra, afetada por discriminação racial e demais formas de intolerância; e combate à discriminação racial e étnica.

2. O que é e como aderir ao SINAPIR ?

A Lei nº 12.288/2010 - Estatuto da Igualdade Racial instituiu no Art. 47 o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial - SINAPIR como forma de organização e de articulação voltadas à implementação do conjunto de políticas e serviços destinados a superar as desigualdades étnicas existentes no País, prestados pelo poder público federal.

Propõe ainda que a iniciativa privada e a sociedade em geral sejam participantes do Sistema, assim como prevê o funcionamento de Ouvidorias Permanentes em Defesa da Igualdade Racial, responsáveis por encaminhar denúncias de discriminação.

Uma das inovações da Lei é a destinação preferencial de recursos para ações afirmativas de enfrentamento ao racismo em projetos governamentais e da sociedade civil. Estados e municípios participantes do SINAPIR serão priorizados no repasse de recursos.

O Estatuto estabelece que o SINAPIR é responsável por articular planos, ações e outros mecanismos voltados à promoção da igualdade étnica, garantindo sua eficácia, e pela criação de fóruns governamentais e conselhos permanentes, com participação garantida de pelo menos 50% de representantes de organizações da sociedade civil.

Como norma suplementar, publicou-se o Decreto 8.136/2013, que aprovou o regulamento do SINAPIR. Este estabelece princípios, objetivos, estrutura e outros aspectos do Sistema.

Por sua vez, a Portaria SEPPIR/PR nº 08/2014 normatizou os procedimentos de adesão com requisitos exigidos, modalidades de participação, modelos de solicitação e outras disposições. No fim desse guia, como anexos, estão este Decreto e esta Portaria, assim como o trecho do Estatuto da Igualdade Racial que dispõe sobre o SINAPIR.

2.1. Quem participa do SINAPIR?

O SINAPIR busca a participação conjunta de governos e sociedade civil na implementação das políticas de promoção da igualdade racial. A participação do Governo Federal se dá pelos ministérios, com um papel de coordenação atribuído à SEPPIR, e nas esferas estadual, distrital e municipal tal participação requer a

adesão dos entes federados (estados e municípios) ao Sistema, ou a partir da formação de consórcios públicos.

A sociedade civil participa do Sistema por meio da representação em conferências e conselhos voltados para promoção da igualdade racial, em grupos de trabalho, comitês e outras instâncias para as quais tenha sido designada e, ainda, a partir da execução de projetos financiados pelo poder público.

2.2. Como aderir ao SINAPIR?

Para os estados e municípios participarem do Sistema, são exigidos os seguintes pré-requisitos:

- Conselho de Promoção da Igualdade Racial em funcionamento;
- Órgão público voltado à promoção da igualdade racial na estrutura administrativa local;

Preenchidas estas condições, o ente federado encaminha a solicitação de adesão para a Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial do Ministério dos Direitos Humanos - SEPPIR/MDH, através do Anexo II da Portaria nº 08/2014, disponível no final desse guia, acompanhado dos seguintes documentos:

2.3. Passo a Passo para a Adesão ao SINAPIR

1. O Estado/DF/Município/Consórcio Público deverá comprovar por meio de lei ou atos normativos que disponham sobre a criação e os objetivos do seu órgão de Políticas de Promoção da Igualdade Racial.

2. Ato de nomeação e posse do gestor(a) de Promoção da Igualdade Racial.

3. Lei ou decreto estadual, distrital ou municipal que disponha sobre a criação, os objetivos e a estrutura de Conselho voltado para a Promoção da Igualdade Racial, observado o disposto nos Decretos nº 8.136/2013 e nº 4.885/2003.

4. Ato de nomeação e posse dos membros do Conselho voltado para a Promoção da Igualdade Racial.

5. Cópia da ata da última reunião do Conselho voltado para Promoção da igualdade racial do ente participante, com parecer favorável sobre a adesão de seu respectivo ente ao SINAPIR.

6. Cópia do documento que instituiu a **política** de Promoção da Igualdade Racial do ente, se houver. (OPCIONAL)

7. Cópia do documento que instituiu o **plano** de Promoção da Igualdade Racial do ente, se houver, requisito exclusivo para as Gestões Intermediária e Plena.

8. Documento contendo resumo das ações e/ou projetos de Promoção da Igualdade Racial e Enfrentamento ao Racismo em execução pelo ente solicitante. Obrigatório para qualquer modalidade de gestão

Anexo II da Portaria Ministerial, com a declaração da modalidade de gestão e assinatura da Autoridade responsável.

Anexo III da Portaria Ministerial, com as informações sobre a Estrutura e capacidade de execução orçamentária do órgão de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, enviando, caso necessário, a lei orçamentária.

Em caso de formação de consórcios públicos, cópia dos instrumentos jurídicos de formalização dos mesmos, se for o caso.

A documentação deverá ser digitalizada e enviada para o e-mail: seppir.sinapir@mdh.gov.br ou encaminhada para o endereço postal atualizado, conforme previsão do normativo legal:

> Secretaria Nacional de Promoção da Igualdade Racial Setor Comercial Sul - B, Quadra 9, Lote C Edifício Parque Cidade Corporate, Torre A, 10º andar, Sala 1003 Asa Sul, Brasília – Distrito Federal – 70308-200

2.4. Modalidades de gestão do SINAPIR

As modalidades de gestão do SINAPIR – básica, intermediária e plena – são definidas a partir do grau de institucionalização da política de igualdade racial em âmbito local e estabelecem as pontuações adicionais dos participantes nos editais de chamamento público abertos pela SEPPIR para fomento a projetos.

Os entes federados com órgãos de promoção da igualdade racial com maior autonomia na estrutura administrativa, e que executarem planos de igualdade racial com metas e compromissos, têm sua participação valorizada, por meio da multiplicação dos pontos obtidos na classificação destes projetos.

Quadro de requisitos para adesão em cada modalidade e o fator de multiplicação de pontos obtidos nos processos de seleção de projetos:

Modalidade de gestão	Requisitos para adesão	Fator multiplicador
Básica	Órgão de Promoção da Igualdade Racial com status de **unidade administrativa** (veja glossário abaixo); **Ações/projetos** de Promoção da Igualdade Racial em execução; **Conselho** de Promoção da Igualdade Racial em funcionamento.	Pontuação obtida na seleção em editais multiplicada por **1,5**
Intermediária	Órgão de Promoção da Igualdade Racial com status de **unidade orçamentária**; **Plano** de Promoção da Igualdade Racial em execução; **Conselho** de Promoção da Igualdade Racial em funcionamento.	Pontuação obtida na seleção em editais multiplicada por **2,0**
Plena	Órgão de Promoção da Igualdade Racial com status de **unidade gestora e orçamentária**; **Plano** de Promoção da Igualdade Racial em execução; **Conselho** de Promoção da Igualdade Racial em funcionamento.	Pontuação obtida na seleção em editais multiplicada por **3,0**
Unidade Administrativa: segmento da administração pública ao qual a lei orçamentária anual não consigna recursos e que depende de destaques ou provisões para executar seus programas de trabalho; **Unidade Orçamentária:** é a repartição da administração pública a quem o orçamento do ente federado consigna dotações específicas para a realização de seus programas de trabalho; **Unidade Gestora:** é a unidade orçamentária ou administrativa investida do poder de gerir recursos orçamentários e financeiros, próprios ou sob descentralização.		

A modalidade de gestão pode ser alterada se houver mudança na institucionalização da política pública de igualdade racial no estado ou município. Um ente federado que tenha aderido na modalidade de gestão básica pode migrar para a gestão plena, se for construído um plano local de promoção da igualdade racial e o órgão ganhar mais autonomia.

2.5. Participar do SINAPIR como consórcio público

A adesão ao SINAPIR requer a existência de Órgão e Conselho de Promoção da Igualdade Racial nos entes federados solicitantes. Há, contudo, municípios que têm dificuldades para instituir e manter essa estrutura funcionando.

Os consórcios públicos, como definidos na Lei nº 11.107/2005, possibilitam aos seus participantes a ação conjunta para o alcance de objetivos comuns, como por exemplo a prestação de serviços públicos que podem envolver a criação de órgãos e conselhos, a elaboração de planos, a implementação de projetos, entre outros. Dessa forma, podem ser formados consórcios para cumprimento das condições exigidas para participação no SINAPIR.

Além disso, a utilização desse instrumento pode potencializar os resultados da implementação da política de igualdade racial em âmbito local, a partir da ampliação da capacidade de execução e captação de recursos públicos federais.

2.6. Como é o processo de adesão

Após o recebimento da solicitação de adesão ao SINAPIR, a SEPPIR tem um prazo de 30 dias para requisitar informações complementares, indeferir a solicitação de adesão (fundamentando sua decisão) ou aprovar a adesão do ente federado ao SINAPIR.

Aprovada a adesão, é elaborado o Termo de Adesão e Compromisso ao SINAPIR, conforme modelo do Anexo IV definido pela Portaria SEPPIR/PR nº 08/2014, e serão recolhidas as assinaturas digitais pelo Sistema Eletrônico de Informações do Ministério dos Direitos Humanos.

A condição de ente participante do SINAPIR concretiza-se com a publicação do extrato do Termo de Adesão no Diário Oficial da União.

A adesão ao SINAPIR é voluntária e poderá ser feita a qualquer tempo.

2.7. Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial - FIPIR

Institui-se o Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial - FIPIR pelo Decreto nº 8136/2013. O FIPIR é o espaço de diálogo e pactuação – no âmbito do SINAPIR – entre os governos municipais, estaduais e federal, que aderiram ao sistema, para formulação, implementação, monitoramento e avaliação de políticas de promoção de igualdade racial e combate ao racismo. O FIPIR é formado pelos Estados, DF e municípios, através dos (as) representantes dos órgãos de promoção da igualdade racial estaduais.

Em nível estadual, o SINAPIR prevê a existência dos Fóruns Estaduais de Gestores Municipais como espaços de pactuação da política entre o governo estadual e os governos municipais de determinada unidade da federação. Esses espaços devem servir para a definição das estratégias de implementação da política de igualdade racial em âmbito local, observadas as diretrizes do Sistema, para troca de experiências entre seus participantes e capacitação de gestores, entre outros.

A instituição dos Fóruns é responsabilidade dos Estados participantes do SINAPIR e a representação municipal de cada estado no FIPIR nacional é definida nesses Fóruns Estaduais de Gestores.

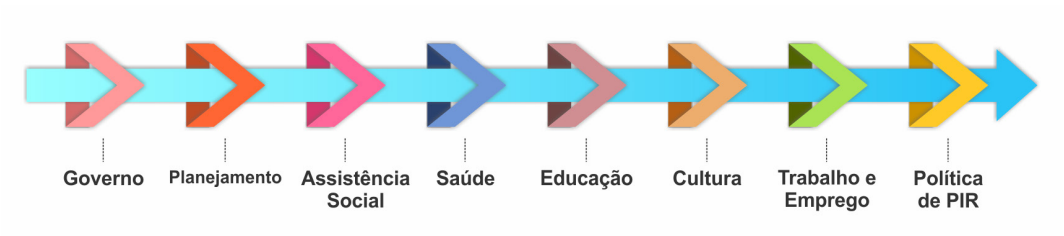
2.8. Princípios e diretrizes das políticas de promoção da igualdade racial

Na implementação das políticas públicas, os governos dos Estados/DF/municípios, deverão seguir os princípios da **desconcentração, descentralização e gestão democrática,** estimulando a adoção de medidas que favoreçam a promoção da igualdade racial, articulando-se com as secretarias temáticas da educação, cultura, esportes e lazer, saúde, segurança, assistência social, mulheres, juventude, habitação, planejamento, quilombos, geração de renda, meios de comunicação, entre outros, enfrentando as desigualdades sociais decorrentes do racismo e marginalização.

- **O que é desconcentração**? É distribuir, compartilhar o serviço e as responsabilidades pela execução e monitoramento para as políticas setoriais **dentro da mesma pessoa jurídica** (União/Estados/DF/Municípios), razão pela qual será uma transferência hierárquica entre os órgãos e entidades da administração pública federal, estadual ou municipal.

Articulação dos órgão públicos na horizontalidade

Desconcentração



- **O que é descentralização?** Consiste, na Administração Direta (União/Estados/DF/Municípios), em deslocar, distribuir ou **transferir execução da política pública ou da prestação do serviço para a Administração Indireta ou para a sociedade civil,** sem relação hierárquica, com controle e fiscalização sobre os serviços pela Administração Direta.

Descentralização

- **Gestão democrática**: envolve a participação da sociedade civil na proposição, acompanhamento e realização de iniciativas, por meio dos conselhos, associações, colegiados e das conferências de promoção da igualdade racial.

2.9. A transversalidade da política de Igualdade Racial

A transversalidade e a integração das diferentes ações relacionadas à promoção da igualdade racial devem englobar a diversidade das políticas públicas e o seu estágio de desenvolvimento. Levando em conta a resistência a ações integradas nos departamentos governamentais e o racismo institucional, são grandes os desafios a serem enfrentados pelo órgão de promoção da igualdade racial no cumprimento da sua missão.

As ações transversais agregam áreas afins e fortalecem os mecanismos de efetivação das políticas de promoção da igualdade racial e seus resultados. É importante que a equipe do órgão de promoção da igualdade racial esteja em condições de discutir com as secretarias temáticas que atendam à população negra e às etnias específicas, levando em conta a multiplicidade de aspectos que as caracterizam, definindo políticas públicas diferenciadas de atendimento e potencializando as possibilidades de ações específicas.

Uma estratégia importante para desenvolver a transversalidade da igualdade racial é promover campanhas e debates sobre a mudança da percepção e valorização das diferenças, aproveitando em alguns casos as datas comemorativas e estimulando a mobilização social para a causa da igualdade racial.

2.10. Articulando os sistemas

Os planos de políticas públicas e serviços locais, as ações e mecanismos voltados à promoção da igualdade racial deverão ser formulados de forma articulada para potencializar os recursos disponibilizados, atendendo à população negra, aos quilombolas, às comunidades tradicionais de matriz africana e aos ciganos de forma integrada.

Para garantir a eficácia das ações afirmativas na política de PIR, os planos devem ser construídos com a participação de todos os atores locais, de forma transversal e descentralizada, envolvendo, por exemplo, o **Sistema Único de Saúde (SUS),** e o **Sistema Único da Assistência Social (SUAS)**, que executam as políticas públicas em todos os municípios.

É necessário desenvolver meios e instrumentos para planejar e monitorar as ações já existentes, no sentido de dar-lhes sustentabilidade e com isso ampliar a sua atuação.

3. O Órgão de Políticas de Promoção da Igualdade Racial

No Brasil, muitas das políticas públicas – entre as quais a de promoção da igualdade racial – constituíram-se a partir do reconhecimento, por parte do Estado brasileiro, do processo de exclusão e discriminação historicamente imposto a amplos grupos sociais. Os órgãos executores das políticas públicas voltadas para garantir direitos e promover a igualdade integram a estrutura administrativa do Poder Executivo federal, distrital, estadual ou municipal, e têm por responsabilidade articular, elaborar, coordenar, organizar e implementar as políticas públicas para determinado segmento.

A criação de um órgão público específico fortalece e beneficia diretamente a população negra, pois aumenta a capacidade do governo para executar as ações, potencializa a oferta dos serviços especializados e o atendimento às vítimas de racismo, assim como amplia a atuação e o acompanhamento dos conselhos de promoção da igualdade racial. É importante ainda lembrar que os conselhos têm mecanismos de participação e controle social com atribuições diferentes e complementares ao Órgão de Promoção da Igualdade Racial.

O Decreto nº 8.136/2013, que aprovou o regulamento do SINAPIR, definiu que para a adesão ao Sistema é necessária, entre outros requisitos, a "instituição e funcionamento de órgão de promoção da igualdade racial na estrutura administrativa" do estado ou município. De acordo com a organização do ente federado, é possível que um mesmo órgão cuide da assistência social, crianças, idosos, pessoas com deficiências, mulheres e igualdade racial, por exemplo.

As secretarias estaduais, distrital ou municipais possuem atribuições e responsabilidades definidas por lei ou decreto de criação e também contam com regimento interno. Deve-se, inicialmente, verificar se a política de promoção da igualdade racial tem lei própria ou se aparece em algum dos normativos de uma secretaria específica. Nesse caso, já se tem a indicação de qual secretaria deverá implementar o órgão de promoção da igualdade racial que, não sendo a própria secretaria, poderá ser uma coordenadoria, superintendência, diretoria ou mesmo uma assessoria.

Quando se trata de implantar as políticas de promoção da igualdade racial, um dos primeiros passos é também verificar se já existe outra política transversal em funcionamento na administração local, para compartilhar estratégias que se mostraram acertadas e até, eventualmente, partilhar as mesmas estruturas.

A solução mais adequada para dar início à implantação da política de igualdade racial dependerá do contexto local e dos recursos disponíveis, inclusive com o aproveitamento de servidores(as) públicos(as) que já tenham certo conhecimento sobre transversalidade nas políticas sociais.

Cabe ao(à) governador(a) ou prefeito(a) escolher a denominação do órgão gestor da política de igualdade racial e criá-lo, propondo uma lei. O importante é que este órgão tenha na sua atribuição a finalidade de implementar e executar a política local de promoção da igualdade racial e que possua a dotação orçamentária suficiente para esta finalidade.

Também é possível, por meio de decreto do(a) chefe do Poder Executivo, atribuir as funções para um órgão já existente no organograma da administração pública local, evitando-se criar uma nova repartição. O órgão de promoção da igualdade racial pode estar vinculado ao gabinete do(a) governador(a) ou do(a) prefeito(a), à secretaria de governo, direitos humanos ou de políticas sociais, por exemplo.

As parcerias com as diversas áreas do governo pressupõem que cada uma oferecerá uma contribuição para o trabalho articulado em rede, desenvolvendo atividades com as secretarias nas suas respectivas áreas de atuação. O órgão de promoção da igualdade racial discutirá os compromissos, responsabilidades e benefícios que a parceria trará para as diferentes pautas, como capacitar os servidores da saúde, da educação e da assistência social, trabalhando conjuntamente para o desenvolvimento do conteúdo dos cursos sobre a saúde da população negra e de implementação da Lei nº 10.639/2003, por exemplo.

O órgão de promoção da igualdade racial deve ter equipe própria para planejar, elaborar, coordenar, organizar e programar as políticas públicas, sendo indispensável que conheça o ciclo orçamentário governamental e que contribua na elaboração do Plano Plurianual (PPA), do projeto de Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e da Lei Orçamentária Anual (LOA), que são analisadas e votadas no Poder Legislativo estadual/municipal.

O órgão de promoção da igualdade racial pode se articular com as outras áreas para buscar recursos através de transferências voluntárias e/ou emendas parlamentares. Os recursos assim obtidos beneficiarão as áreas envolvidas e, seguramente, atingirão o público alvo com mais eficiência.

3.1. Atribuições do Órgão de Promoção da Igualdade Racial

Com a missão de identificar, analisar, planejar, executar e monitorar ações

relativas às demandas apresentadas pela população negra local, a estrutura administrativa voltada à promoção da igualdade racial tem entre as suas atribuições:

- Coordenar projetos, programas, proposição de projetos de lei e outras políticas públicas voltadas à diminuição das desigualdades raciais;
- Acompanhar a implantação e institucionalização das políticas públicas de promoção da igualdade racial nos órgãos locais que as executam;
- Articular de forma integrada e transversal as políticas para promoção da igualdade racial;
- Atuar como interlocutor das demandas da igualdade racial nas áreas de saúde, educação, cultura, juventude, gênero, assistência social, emprego, lazer, justiça, e comunicação, entre outras;
- Incentivar e apoiar a criação do Conselho de Promoção da Igualdade Racial, onde não houver;
- Fortalecer o Conselho de Promoção da Igualdade Racial;
- Estabelecer parcerias com os demais conselhos locais de políticas públicas, que são importantes mecanismos de controle social e participação popular.

3.2. Como instituir o Órgão de Promoção da Igualdade Racial

A criação de uma nova estrutura administrativa, em qualquer esfera do Poder Executivo, é uma tarefa desafiadora, tanto pelo impacto financeiro, como pelo rearranjo político-administrativo que isto normalmente representa. Para pactuação e sensibilização da administração pública e da sociedade para a temática racial é necessário: fazer diagnósticos, levantar informações sobre oportunidades e carências da população negra local, mapear as ações de cada parceiro em potencial e mobilizá-los para participarem da elaboração de um plano de ação.

Articular os movimentos sociais para buscar a colaboração de associações e coletivos envolvidos em atividades de promoção da igualdade racial, definindo objetivamente as razões pelas quais o órgão se faz necessário, discutindo a temática em audiência pública no legislativo local, se possível, e levando a reivindicação para o(a) prefeito(a) ou governador(a).

Para isso, uma ação importante é a criação de um grupo de trabalho-GT, ainda

que de forma extraoficial, dado o caráter transversal e múltiplo da atuação desse órgão, aumentando assim as frentes de persuasão, articulação e convencimento da importância do tema.

Este grupo de trabalho poderá elaborar o plano de atuação para a política de promoção da igualdade racial que servirá de ponto de partida. Podem ser realizadas reuniões periódicas, com um calendário predefinido para acompanhamento dos avanços e próximos passos, fazendo sempre o registro do andamento do projeto, para a construção de uma memória institucional a respeito. É fundamental que haja representatividade e continuidade dos(as) integrantes do GT.

Preferencialmente, o órgão de igualdade racial deve ser criado como uma Secretaria de Política de Promoção da Igualdade Racial, ou seja, uma repartição que tenha o status de uma unidade gestora investida do poder de gerenciar recursos orçamentários e financeiros, próprios ou sob descentralização. Alternativamente, o órgão pode se vincular a outra secretaria, ou diretamente ao gabinete do(a) prefeito(a)/governador(a).

Também é importante que se crie o órgão de Promoção da Igualdade Racial por lei, o que aumenta a garantia da continuidade dessa política, incluindo no texto uma estrutura de recursos humanos e orçamentários próprios. De uma forma geral, os passos para elaborar um projeto de lei e encaminhá-lo para a Assembleia Legislativa ou Câmara Municipal são os seguintes:

- O Poder Executivo propõe o projeto de lei(estadual ou municipal) para criação do órgão gestor de Promoção da Igualdade Racial, indicando suas atribuições e funções, assim como a sua vinculação institucional;
- Encaminha-se a proposta para a apreciação, discussão e votação na Assembleia Legislativa/Câmara de Vereadores;
- Aprovada pelo poder legislativo, a lei vai à sanção do(a) chefe do Poder Executivo – governador(a) ou prefeito(a) – entrando em vigor com a sua publicação no diário oficial;
- O Poder Executivo, na figura deste novo órgão, deverá editar um decreto para a sua regulamentação, que disciplinará as atividades e a estrutura administrativa;
- O Poder Executivo deverá publicar ainda uma portaria de nomeação da equipe que comporá o órgão de promoção da igualdade racial.

Uma opção à aprovação de uma lei específica é a publicação de um decreto do governador(a) ou prefeito(a) criando o órgão de promoção da igualdade racial

na estrutura administrativa local. No sistema jurídico brasileiro, os decretos são atos meramente administrativos, de competência dos(as) chefes dos poderes executivos.

Segue abaixo um modelo de regulamentação por decreto de um órgão público de Promoção da Igualdade Racial.

3.3. Modelo de Regulamentação para um Órgão de Promoção da Igualdade Racial

Projeto de Lei nº _____

O Prefeito/Governador, no uso de sua atribuição que lhe confere o artigo XX da Lei Nº X.XXX,

DECRETA

DAS ATRIBUIÇÕES DA COORDENADORIA/DIRETORIA MUNICIPAL/ ESTADUAL DE POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL.

Art. 1º - São atribuições da Coordenadoria/Diretoria Municipal/Estadual/DF de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, vinculada ao Município/Estado/DF.

I - articular, promover, desenvolver as políticas públicas de promoção da igualdade racial, de forma colaborativa com as áreas da saúde, educação, habitação, geração de trabalho e renda, cultura, esportes, segurança e planejamento, além de assessorar as secretarias e órgãos de governo na execução dessas políticas;

II - promover a igualdade racial e a proteção dos direitos de pessoas e grupos étnico-raciais afetados pela discriminação, preconceito e demais formas de intolerância contra as populações negras;

III - articular, promover e estabelecer parcerias com os órgãos de governo e com a sociedade civil por meio de políticas de ações afirmativas que contemplem as diversas culturas com cortes de raça, gênero e faixa etária, com efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como educação, emprego e moradia;

IV - elaborar plano e implementar políticas afirmativas de acesso, inclusão e permanência no mercado de trabalho formal, bem como desenvolver o empreendedorismo dos afro descendentes, em especial a mulher negra;

V - incluir o corte racial na contratação de estagiários e na realização de concursos públicos para provimento de cargos pela Administração Municipal, tais como saúde, educação, habitação, cultura, segurança, cidadania, assistência social e planejamento;

VI - priorizar a contratação de empresas, por parte da Administração Municipal, que tenham programas de ações afirmativas para a contratação de funcionários;

VII - construir e implementar programas que objetivem dar visibilidade à comunidade negra, promovendo a preservação do patrimônio material e simbólico da cultura Municipal/Estadual/DF;

VIII - constituir um Centro de Referência da Diversidade étnico-cultural, com ênfase na população negra, com serviços de informação, estudos, pesquisa, apoio e orientação sobre os serviços públicos, em especial na preservação e atendimento a situações de violência.

Parágrafo único – A Coordenadoria/Diretoria Municipal/Estadual/DF, de Políticas de Promoção da Igualdade Racial terá uma Coordenação/Diretoria Geral, auxiliada pela Secretaria da área _____.

DA COORDENAÇÃO/DIREÇÃO GERAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL

Art. 2º - Compete à Coordenação/Direção Geral de Promoção da Igualdade Racial:

I - assessorar o Prefeito/Governador na formulação e implantação das políticas públicas para a promoção da igualdade racial;

II - dirigir os trabalhos da Coordenadoria/Diretoria Geral de Promoção da Igualdade Racial, de acordo com a legislação vigente e as disposições deste;

III - assessorar o Prefeito/Governador nas articulações de projetos estaduais e federais voltados às finalidades da Coordenadoria/Diretoria de Promoção da Igualdade Racial;

IV - integrar o Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial.

DA SECRETARIA DA ÁREA _____

Art. 3º - Compete ao Secretário da área de _____:

I - assessorar a Coordenação/Direção Geral de Promoção da Igualdade Racial nas atividades desenvolvidas por entidades vinculadas ao debate étnico-racial e social;

II - auxiliar a Coordenação/Direção Geral de Promoção da Igualdade Racial, na articulação de parcerias da Coordenadoria com entidades da sociedade civil, com as diversas organizações e expressões que fazem o debate da questão étnico-racial na construção e implementação das políticas públicas de promoção da igualdade racial;

III - acompanhar as reuniões e eventos promovidos por organizações e movimentos sociais representando a Coordenação Geral, em suas ausências;

IV - auxiliar a Coordenação/Direção Geral de Promoção da Igualdade Racial na formulação, elaboração e acompanhamento dos programas, em conjunto com outras secretarias e outros órgãos da Prefeitura nos programas de ações afirmativas no conjunto da Administração Municipal;

V - assessorar a Coordenação/Direção Geral de Promoção da Igualdade Racial na articulação de projetos com os governos estadual e federal;

VI - acompanhar as reuniões internas junto às secretarias e órgãos da Prefeitura, representando a Coordenação Geral em suas ausências.

VII - auxiliar a Coordenação/Direção Geral de Promoção da Igualdade Racial na formulação, elaboração e acompanhamento;

VIII - fiscalizar a implementação das políticas afirmativas no âmbito do Município e na Administração Direta, garantindo a não discriminação dos beneficiados dos programas de Ação Afirmativa.

Art. 4º - As despesas decorrentes deste Decreto vincularão as verbas orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 5º - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Assinatura

Nome do local, dia, mês, ano

3.4. Passo a passo para a criação do Órgão de Promoção da Igualdade Racial

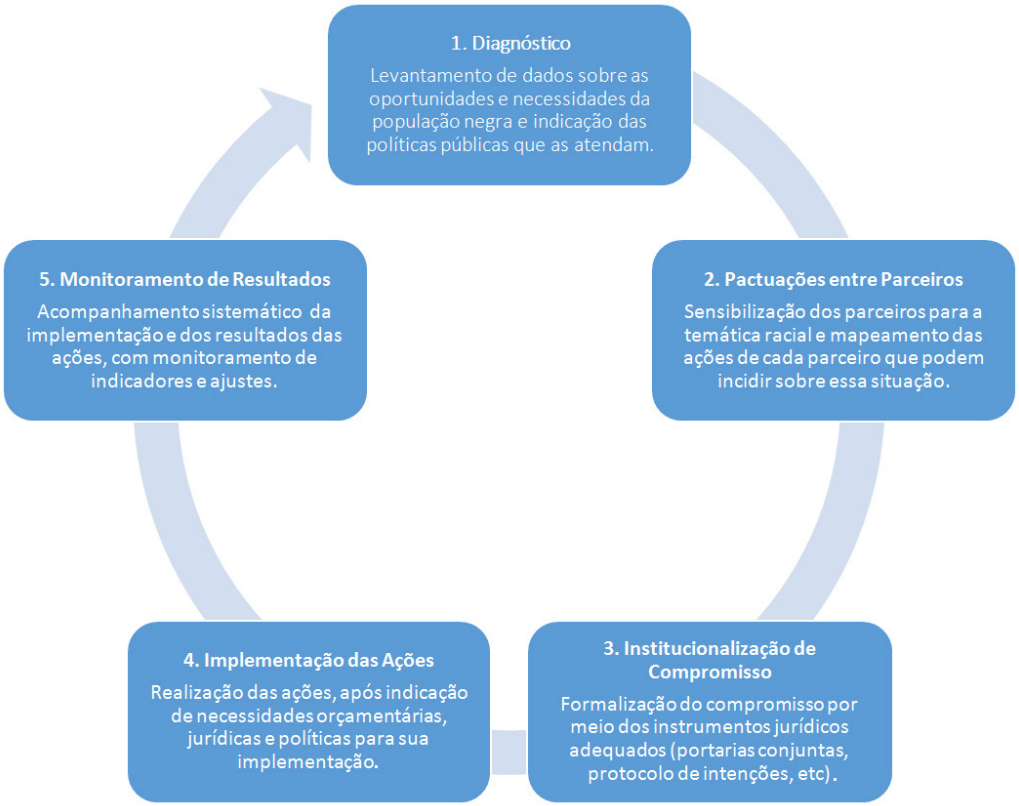
Resumidamente, os passos para a criação do órgão público voltado às políticas de Promoção da Igualdade Racial são:

- Fazer o levantamento das principais demandas da população negra local;
- Fazer o levantamento das políticas públicas de igualdade racial em execução no município/estado;
- Mobilizar a sociedade civil e autoridades públicas para a importância da criação de um do órgão de promoção da igualdade racial;
- Propor ao(à) governador(a) ou prefeito(a) a constituição de um grupo de trabalho para articular, mobilizar e acompanhar a proposição do anteprojeto

de lei, bem como sua tramitação (ou a publicação de um decreto criando o órgão);

- Propor o anteprojeto de lei para a criação do órgão na Assembleia Legislativa ou Câmara Municipal;
- Monitorar, apoiar e cobrar a aprovação do projeto de lei;
- Monitorar e apoiar a indicação e nomeação do(a) gestor(a) da política de Igualdade Racial;
- Elaborar o plano de ação para as políticas de promoção da igualdade racial.

3.5. Processo permanente do desenvolvimento do Órgão de Igualdade Racial



4. Como elaborar um Plano de Promoção da Igualdade Racial

Para a implementação da política de promoção da igualdade racial no município ou estado, a equipe responsável pelo órgão gestor de promoção da igualdade racial pode adotar os seguintes procedimentos:

Primeira Etapa

- Dialogar e reconhecer as demandas dos movimentos que lutam pela igualdade racial;
- Conhecer as demandas de promoção da igualdade racial do estado/ município. Os resultados das Conferências de Promoção da Igualdade Racial são uma importante fonte de conhecimento dessas demandas;
- Mapear as ações que já estão sendo desenvolvidas na gestão, dialogando com os(as) gestores(as) responsáveis sobre como potencializar essas ações, tendo em vista a forma como as políticas públicas atingem ou afetam a promoção negra e etnias específicas;
- Fazer um diagnóstico participativo, a partir dos dados estaduais e/ou municipais que possam ser acessados em sites de órgãos de pesquisa existentes nas diferentes esferas de governo.

A SEPPIR/MDH, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), bem como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) disponibilizam publicações que trazem mapeamentos da situação da população preta e parda em todas as regiões, estados e municípios brasileiros, com dados estatísticos e informações importantes para subsidiar o trabalho do órgão gestor. Além deles, alguns estados possuem o órgão de promoção da igualdade racial, que pode oferecer informações para orientar o desenvolvimento do órgão municipal.

Importante também será fazer um levantamento dos dados das organizações da sociedade civil que atuam na efetivação de políticas de promoção da igualdade racial. Dependendo do contexto de cada município ou estado, é importante identificar, além dos movimentos que lutam pela igualdade racial, outras organizações que possam ser parceiras na construção de um plano de ação.

Segunda Etapa

A partir dos dados coletados sobre a realidade, a equipe responsável pelo órgão gestor de Promoção da Igualdade Racial deve construir, juntamente com as

organizações da sociedade civil e o Conselho de Promoção da Igualdade Racial, o plano para promoção da igualdade racial (estadual ou municipal), na forma de metas e ações, seguindo a referência do Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial - PLANAPIR.

Terceira Etapa

O fortalecimento de parcerias deve estar presente em todos os momentos da execução do Plano de Promoção da Igualdade Racial. Desde o primeiro momento, os parceiros podem ter dados disponíveis sobre as demandas locais, o que possibilita o desenvolvimento imediato de ações, ainda que o diagnóstico local da realidade de promoção da igualdade racial esteja em processo de elaboração ou consolidação. As parcerias podem ser constituídas por:

- Instituições governamentais (federal/estadual/ municipal);
- Instituições da sociedade civil, tais como ONGs, empresas, associações, Conselhos e movimentos dos negros, sindicatos, entre outras.

Uma estratégia de diálogo com os parceiros é a criação de um grupo de trabalho, que pode ser mobilizado para elaborar o Plano de Promoção da Igualdade Racial. A primeira versão do Plano pode ainda ser apreciada em uma audiência pública, com o comprometimento de cada área de políticas públicas (educação, saúde, cultura, meio ambiente, entre outros) fazer o recorte étnico-racial em seus programas, contribuindo com a descrição de qual poderia ser determinada ação, qual resultado esperado, prazos e responsáveis.

O simples ato de parar um tempo, reunindo-se com outras pessoas para discutir, planejar e escrever o Plano eleva consideravelmente a chance deste ser bem-sucedido. É preciso ter uma visão de fora, se afastar para melhor visualizar os problemas e as oportunidades. Procure de forma participativa responder a estas três questões:

Quais são suas forças?

Avalie as políticas de promoção da igualdade racial que o seu município ou estado vem executando e identifique as demandas que estão objetivamente consolidadas. Por quais características é reconhecida? Compare com outros municípios ou estados. Identifique suas forças e busque maneiras de potencializá-las ainda mais.

O que posso melhorar?

Quais são os pontos críticos? Falta de serviços específicos para promoção da igualdade racial? Apoio político? Apoio da Administração? Apoio da sociedade

civil? Analise quais pontos podem ser melhorados e identifique como podem ser corrigidos.

Quais são as ameaças?

O que pode dificultar a implementação do Plano de Promoção da Igualdade racial? Crise econômica no país? Visão de que não há necessidade de plano, órgão gestor ou conselho porque se acha que não existe preconceito ou racismo na sociedade local? Visão de que não há violação contra a população negra? Escassez de recursos humanos? Liste todos os obstáculos que podem aparecer no decorrer do processo.

4.1. Passo a passo na construção do Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial

Retomemos então, resumidamente, os passos para a construção do Plano de Promoção da Igualdade racial:

- Constituição e organização do grupo de trabalho para elaboração do Plano;
- Diálogo com a sociedade civil organizada;
- Cruzamento das políticas públicas em execução com as demandas da população negra;
- Definição das áreas temáticas e políticas públicas prioritárias;
- Diálogo com as órgãos e áreas do governo municipal/estadual com mais protagonismo nas frentes prioritárias;
- Definição conjunta das ações que integrarão o Plano;
- Elaboração do Plano e construção de indicadores;
- Publicação de um decreto que institua o Plano de Promoção da Igualdade Racial (segue abaixo um modelo plano municipal);
- Constituição de grupo de trabalho intersetorial para implementação e monitoramento do Plano;
- Organização de campanhas educativas e outras atividades de publicização do Plano;
- Acompanhamento e avaliação constantes da implementação, com fortalecimento e ampliação das ações de Promoção da Igualdade Racial onde for pertinente;
- Inclusão do Plano nas peças de planejamento da administração pública (Plano Plurianual-PPA, Lei de Diretrizes Orçamentárias-LDO e Lei Orçamentária Anual-LOA).

4.2. Modelo de Decreto que institui um Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial

DECRETO Nº XXXXXXXX, DE XX DE XXXXX DE 20XX.

Institui o Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial (PLAMUPIR) e o Grupo de Trabalho.

O PREFEITO MUNICIPAL DE XXXXXXXXX, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo inciso XX do artigo XX da Lei Orgânica do Município,

D E C R E T A:

Art. 1º Fica aprovado o Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial (PLAMUPIR), em consonância com os objetivos indicados no Anexo deste Decreto.

Art. 2º A ..... (órgão responsável pela Política de Promoção da Igualdade Racial) e o Gabinete do Prefeito, aprovarão e publicarão a programação das ações, metas e prioridades do PLAMUPIR, propostas pelo Grupo de Trabalho de que trata o art. XX deste Decreto, observados os objetivos contidos no Anexo.

Parágrafo único. Os prazos para execução das ações, metas e prioridades do PLAMUPIR poderão ser revisados pelo Gabinete do Prefeito, mediante proposta do Grupo de Trabalho.

Art. 3º Fica instituído o Grupo de Trabalho do PLAMUPIR, no âmbito do Gabinete do Prefeito, integrado por:

I – 1 (um) representante de cada um dos órgãos, a seguir:

a) A (Nome do Órgão Gestor), que o coordenará;

b) Secretaria Municipal de (Coordenação Política e Social/Desenvolvimento Social/Assistência Social ou similar);

c) Secretaria Municipal de Cultura (SMC);

d) Secretaria Municipal de Educação (Smed);

e) Secretaria Municipal de Saúde (SMS);

f) Secretaria Municipal da Juventude (SMJ);

g) Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego (SMTE);

h) Secretaria Municipal de Administração (SMA);

i) Secretaria Municipal de Turismo (SMTUR);

j) Secretaria Municipal da Fazenda (SMF);

I) Procuradoria-Geral do Município (PGM);

II – 3 (três) representantes do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial.

Parágrafo único. Os membros do Grupo de Trabalho ficam responsáveis pela articulação e monitoramento do PLAMUPIR e respectivos suplentes serão indicados pelos titulares dos órgãos nele representados.

Art. 4º Compete ao Grupo de Trabalho articular e monitorar o PLAMUPIR por meio das seguintes atribuições:

I – propor ações, metas e prioridades;

II – estabelecer a metodologia de monitoramento;

III – acompanhar e avaliar as atividades de implementação;

IV – promover a difusão do PLAMUPIR junto a órgãos e entidades governamentais e não governamentais;

V – propor ajustes de metas, prioridades e ações;

VI – elaborar relatório anual de acompanhamento das ações do PLAMUPIR; e

VII – propor revisão do PLAMUPIR, semestralmente, considerando as diretrizes emanadas das Conferências Municipais de Promoção da Igualdade Racial.

Art. 5º O Grupo de Trabalho do PLAMUPIR deliberará mediante resoluções, por maioria simples, cabendo ao(à) seu(sua) coordenador(a) o voto de qualidade.

Art. 6º O Grupo de Trabalho do PLAMUPIR poderá instituir comissões técnicas com a função de colaborar para o cumprimento das suas atribuições, sistematizar as informações recebidas e subsidiar a elaboração dos relatórios anuais.

Art. 7º O regimento interno do Grupo de Trabalho do PLAMUPIR será aprovado por maioria absoluta dos seus membros e disporá sobre a organização, forma de apreciação e deliberação das matérias, bem como sobre a composição e o funcionamento das comissões técnicas.

Art. 8º Caberá ao Órgão Gestor da Política de Promoção da Igualdade racial, prover o apoio administrativo e os meios necessários o Grupo de Trabalho do PLAMUPIR e das comissões técnicas.

Art. 9º As atividades dos membros do Grupo de Trabalho do PLAMUPIR e das comissões técnicas são consideradas serviço público relevante não remunerado.

Art. 10. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PREFEITURA MUNICIPAL DE XXXXXXXXXXXXXXX, data.

Prefeito Municipal de .....

Registre-se e publique-se.

ANEXO AO DECRETO Nº XXXXXXX

PLANO MUNICIPAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL

EIXO 1

EDUCAÇÃO

I – estimular o acesso, a permanência e a melhoria do desempenho de crianças, adolescentes, jovens e adultos do povo negro, quilombolas e demais grupos discriminados, em todos os níveis, da educação infantil ao ensino superior, considerando as modalidades de educação de jovens e adultos e a tecnológica;

II – promover a formação de professores e profissionais da educação nas áreas temáticas definidas nas diretrizes curriculares nacionais para a educação das relações étnico-raciais e para o ensino de história e cultura afro-brasileira e africana;

III – promover políticas públicas para reduzir a evasão escolar e a defasagem ida de série dos alunos pertencentes aos grupos étnico-raciais discriminados;

IV – promover formas de combate ao analfabetismo entre o povo negro e demais grupos étnico-raciais discriminados;

V – promover a implementação da Lei Federal nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, e do disposto no art. 26-A da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, do Parecer CNE/CP nº 3/2004 e da Resolução CNE nº 01/2004, garantindo seu amplo conhecimento pela população;

VI – promover e estimular a inclusão do quesito raça ou cor em todos os formulários de coleta de dados de alunos em todos os níveis dos sistemas de ensino, público e privado;

VII – apoiar a implantação de escolas públicas, de nível fundamental e médio, nas comunidades quilombolas e indígenas, com garantia do transporte escolar gratuito e demais benefícios previstos no plano de desenvolvimento da educação; e

VIII – apoiar as instituições públicas de educação superior no desenvolvimento de programas e projetos de ensino, pesquisa e extensão que contribuam para a implementação e para o impacto de políticas de promoção da igualdade racial, no ensino de terceiro grau.

EIXO 2

SAÚDE

I – ampliar a implementação da política municipal de saúde integral para do povo negro;

II – promover a integralidade, com equidade, na atenção à saúde do povo negro;

III – fortalecer a dimensão etnicorracial no Sistema Único de Saúde, incorporando a elaboração, implementação, controle social e avaliação dos programas desenvolvidos pela Secretaria Municipal da Saúde;

IV – aferir e combater o impacto biopsicossocial do racismo e da discriminação na constituição do perfil de morbimortalidade do povo negro;

V – promover ações que assegurem o aumento da expectativa de vida e a redução da mortalidade do povo negro;

VI – ampliar o acesso do povo negro, com qualidade e humanização, a todos os níveis de atenção à saúde, priorizando a questão de gênero e idade;

VII – preservar o uso de bens materiais e imateriais do patrimônio cultural das comunidades quilombolas e de terreiro;

VIII – desenvolver medidas de promoção de saúde e implementar o programa saúde da família, nas comunidades quilombolas e de terreiro;

IX – assegurar a implementação do programa municipal de atenção integral às pessoas com doença falciforme e outras hemoglobinopatias;

X – desenvolver ações específicas de combate à disseminação de HIV/AIDS e demais DSTs junto ao povo negro;

XI – disseminar informações e conhecimento junto ao povo negro e demais grupos etnicorraciais discriminados, sobre suas potencialidades e suscetibilidades em termos de saúde, e os consequentes riscos de morbimortalidade; e

XII – ampliar as ações de planejamento familiar às comunidades de terreiros e quilombolas.

EIXO 3

TRABALHO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO

I – promover a inclusão e a igualdade de oportunidades e de remuneração do povo negro, no mercado de trabalho, com destaque para a juventude e as trabalhadoras domésticas;

II – promover a equidade de gênero, raça e etnia nas relações de trabalho e combater

as discriminações ao acesso e na relação de emprego, trabalho ou ocupação;

III – combater o racismo nas instituições públicas e privadas, fortalecendo os mecanismos de fiscalização quanto à prática de discriminação racial no mercado de trabalho;

IV – promover a capacitação e a assistência técnica diferenciada ao povo negro;

V – capacitar gestores públicos para a incorporação da dimensão étnico-racial nas políticas públicas de trabalho e emprego;

VI – ampliar o apoio a projetos de economia popular e solidária nos grupos produtivos organizados negros, com recorte de gênero e idade; e

VII – propor sistema de incentivo fiscal para empresas que promovam a igualdade racial.

EIXO 4

DIREITOS HUMANOS E SEGURANÇA PÚBLICA

I – apoiar a instituição do Estatuto de Igualdade Racial;

II – estimular ações de segurança pública voltadas para a proteção de jovens negros, contra a violência;

III – estimular os órgãos de segurança pública municipal a atuarem com eficácia na proteção das comunidades de terreiros e quilombolas;

IV – combater todas as formas de abuso aos direitos humanos das mulheres negras e quilombolas;

V – estimular a implementação da política municipal de enfrentamento ao tráfico de pessoas;

VI – combater a exploração do trabalho infantil, especialmente o doméstico, entre as crianças negras;

VII – ampliar e fortalecer as políticas públicas para reinserção social e econômica de adolescentes e jovens egressos, respectivamente, da internação em instituições socioeducativas ou do sistema prisional;

VIII – combater os estigmas contra pessoas negras; e

IX – estimular ações de segurança que atendam à especificidade de negros, comunidades de terreiros e quilombolas.

EIXO 5

DESENVOLVIMENTO SOCIAL E SEGURANÇA ALIMENTAR

I – fortalecer as ações de combate à pobreza e à fome em ..... (nome do

Município), incorporando a perspectiva étnico-racial e de gênero em todas as ações de assistência social, de segurança alimentar e nutricional, com prioridade às mulheres chefes de família;

II – promover a igualdade de direitos no acesso ao atendimento socioassistencial, à segurança alimentar e nutricional, sem discriminação étnico-racial, cultural, de gênero, ou de qualquer outra natureza;

III – incorporar as necessidades do povo negro nas diretrizes do planejamento das políticas de assistência social e de segurança alimentar e nutricional;

IV – promover a articulação das políticas de assistência social, de renda de cidadania, de segurança alimentar e nutricional e de inclusão produtiva, voltadas a todos os segmentos étnico-raciais nas diversas esferas de governo, com o setor privado e junto às entidades da sociedade civil;

V – desenvolver mecanismos de controle social de políticas, programas e ações de desenvolvimento social e combate à fome, garantindo a representação de todos os grupos étnico-raciais nas instâncias de controle social;

VI – garantir políticas de renda, cidadania, assistência social e segurança alimentar e nutricional para o povo negro, quilombola e de comunidades de terreiros;

VII – registrar identidade étnico-racial dos beneficiários nos diversos instrumentos de cadastro dos programas de assistência social, de segurança alimentar e de renda de cidadania;

VIII – fortalecer as interrelações do Conselho Municipal de Segurança Alimentar e Nutricional (CONSANS); e

IX – criar, fortalecer e ampliar programas e projetos de desenvolvimento social e segurança alimentar e nutricional, com ênfase nos saberes e práticas quilombolas, de contextos sociorreligiosos de matriz africana.

EIXO 6

INFRAESTRUTURA

I – assegurar o acesso do povo negro e quilombola, urbano ou rurais, aos programas de política habitacional;

II – estabelecer política de promoção da igualdade racial nos programas de financiamento de habitação de interesse social sob gestão do Governo Municipal; e

III – promover o saneamento básico nas áreas habitadas pelo povo negro e quilombolas.

EIXO 7

DIVERSIDADE CULTURAL

I – promover o respeito à diversidade cultural dos grupos formadores da sociedade e demais grupos étnico-raciais discriminados na luta contra o racismo, a xenofobia e as intolerâncias correlatas;

II – estimular a eliminação da veiculação de estereótipos de gênero, raça, cor e etnia nos meios de comunicação;

III – fomentar as manifestações culturais dos diversos grupos étnico-raciais e ampliar sua visibilidade na mídia;

IV – consolidar instrumentos de preservação do patrimônio cultural material e imaterial dos diversos grupos étnicos;

V – garantir as manifestações públicas de valorização da pluralidade religiosa no município, conforme dispõe a Constituição Federal;

VI – estimular a inclusão dos marcos históricos significativos das diversas etnias e grupos discriminados, no calendário festivo oficial do município de ....; e

VII – estimular a inclusão de cotas para negros e minorias étnicas nas mídias, especialmente a televisiva, e em peças publicitárias.

EIXO 8

COMUNIDADES REMANESCENTES DE QUILOMBOS

I – promover o desenvolvimento econômico sustentável das comunidades remanescentes de quilombos, inserindo-as no potencial produtivo municipal;

II – promover o efetivo controle social das políticas públicas voltadas às comunidades remanescentes de quilombos;

III – promover a titulação das terras das comunidades remanescentes de quilombos, em todo o município;

IV – promover a proteção das terras das comunidades remanescentes de quilombos;

V – promover a preservação do patrimônio ambiental e do patrimônio cultural, material e imaterial, das comunidades remanescentes de quilombos;

VI – promover a identificação e levantamento socioeconômico de todas as comunidades remanescentes de quilombos no município de.....;

VII – ampliar os sistemas de assistência técnica para fomentar e potencializar as atividades produtivas das comunidades remanescentes de quilombos, visando o apoio à produção diversificada, seu beneficiamento e comercialização;

VIII – estimular estudos e pesquisas voltados às manifestações culturais de comunidades remanescentes de quilombos;

IX – estimular a troca de experiências culturais entre comunidades remanescentes de quilombos de ..... e do Brasil; e

X – incentivar ações de gestão sustentável das terras remanescentes de quilombos e a consolidação de banco de dados das comunidades tradicionais.

EIXO 9

COMUNIDADES TRADICIONAIS DE TERREIROS

I – assegurar o caráter laico do Estado brasileiro;

II – garantir o cumprimento do preceito constitucional de liberdade de credo;

III – combater a intolerância religiosa;

IV – promover o respeito aos religiosos e aos adeptos de religiões de matriz africana no Município, e garantir aos seus sacerdotes, cultos e templos os mesmos direitos garantidos às outras religiões professadas;

V – promover mapeamento da situação fundiária das comunidades tradicionais de terreiro;

VI – promover melhorias de infraestrutura nas comunidades tradicionais de terreiro; e

VII – estimular a preservação de templos certificados como patrimônio cultural.

EIXO 10

JUVENTUDE

I – ampliar as ações de qualificação profissional e desenvolvimento humano voltadas aos jovens negros, especialmente nas áreas de grande aglomeração urbana;

II – promover ações de combate à violência contra o povo negro;

III – promover políticas públicas nas áreas de ciência, tecnologia e inovação que tenham como público alvo a juventude negra;

IV – assegurar a participação da juventude negra, nos espaços institucionais e de participação social;

V – reduzir os índices de mortalidade de jovens negros;

VI – promover ações de reforço à cidadania e identidade do jovem, com ênfase no povo negro; e

VII – apoiar ações afirmativas que objetivem ampliar o acesso e permanência do jovem negro, na escola, notadamente na universidade.

EIXO 11

POLÍTICA INTERNACIONAL

I – aprimorar a articulação e o intercâmbio entre a política municipal, as políticas nacionais e os acordos internacionais de promoção da igualdade racial;

II – fomentar o intercâmbio e a cooperação de experiências em matéria de proteção e promoção dos direitos humanos;

III – prosseguir na intensificação dos laços políticos, econômicos, comerciais e culturais com o Continente Africano a América Latina e o Caribe;

IV – participar, organizar, acompanhar e sediar conferências e eventos nacionais e internacionais para promoção da igualdade racial, combate ao racismo e intolerâncias correlatas.

5. O Conselho de Promoção da Igualdade Racial

Os Conselhos de Promoção da Igualdade Racial são instâncias políticas participativas que visam assegurar a participação e o controle social na gestão da política de promoção da igualdade racial. São espaços de representação da sociedade civil em diálogo com instâncias governamentais, podendo também desempenhar uma função na gestão administrativa, conforme o seu regimento interno.

Este tópico tem a finalidade de contribuir para a implementação e fortalecimento de Conselhos de Políticas de Promoção da Igualdade Racial nos Estados, Distrito Federal e municípios, por meio de orientações sobre a elaboração do projeto de lei para criação de conselhos dessa natureza e outras recomendações sobre seu funcionamento.

O Estatuto da Igualdade Racial – Lei nº 12.288/2003, no artigo 50 – indica que os "Poderes Executivos estaduais, distrital e municipais, no âmbito das respectivas esferas de competência, poderão instituir conselhos de promoção da igualdade étnica, de caráter permanente e consultivo, compostos por igual número de representantes de órgãos e entidades públicas e de organizações da sociedade civil representativas da população negra". E em seu parágrafo único: "O Poder Executivo priorizará o repasse dos recursos referentes aos programas e atividades previstos nesta Lei aos Estados, Distrito Federal e Municípios que tenham criado conselhos de promoção da igualdade étnica".

De maneira complementar, o Decreto nº 8.136/2013 que regulamentou o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial, dispõe que um dos princípios do Sistema é a "gestão democrática, que envolve a participação da sociedade civil na proposição, acompanhamento e realização de iniciativas, por meio dos conselhos e das conferências de Promoção da Igualdade Racial"; e exige que o conselho local esteja funcionando para que o ente federado possa aderir ao SINAPIR.

Os conselhos estaduais/municipais de Promoção da Igualdade Racial são instâncias de caráter consultivo, voltadas para garantir a participação da sociedade civil organizada na proposição, acompanhamento e avaliação das políticas públicas como um todo ou em relação a programas específicos. São entidades indispensáveis à defesa e promoção dos direitos de cidadania e de qualidade de vida para a população negra, aí incluídas suas manifestações sócio-culturais, como os povos e comunidades tradicionais de matrizes africanas, candomblecistas, umbandistas,

grupos de jongo e capoeiristas, assim como outros segmentos que são objeto de discriminação racial como indígenas, árabes, judeus e povos ciganos, entre outros.

O processo de articulação para a criação do Conselho é bastante similar ao de criação de um órgão de políticas de promoção da igualdade racial, com a vantagem de que, por ser um trabalho cuja atuação dos(as) conselheiros(as) é voluntária, portanto sem remuneração, o custo de criação e manutenção refere-se apenas ao custeio das reuniões e das intervenções dos(as) conselheiros(as) junto à sociedade local.

A articulação passa pela necessidade de defender a representatividade da população negra e seus segmentos junto à Administração Pública, e das contribuições que este colegiado dará ao órgão de promoção da Igualdade Racial e às demais secretarias na implementação e acompanhamento das políticas para o segmento. A cobrança da sociedade civil organizada junto aos seus representantes no Poder Legislativo e no Executivo, negociando a abertura de espaço de participação social para uma gestão democrática, é fator importante para o sucesso deste objetivo.

A criação do Conselho por meio de uma lei é a primeira etapa do processo. O(a) governador(a)/prefeito(a) deve apresentar um projeto de lei à Assembleia Legislativa/Câmara de Vereadores, que recepciona, delibera e o aprova por votação em plenário. Uma vez aprovado, o projeto de lei será sancionado pelo(a) governador(a)/prefeito(a), que deverá providenciar a sua regulamentação, detalhando o seu funcionamento por meio de Decreto.

A segunda etapa será a designação e nomeação dos(as) integrantes do Conselho. O processo seletivo deve ser amplamente divulgado e totalmente transparente. Eleitos(as) os(as) representantes da sociedade civil, a autoridade competente deve indicar os(as) representantes governamentais e determinar uma data para instalação oficial do Conselho.

O Conselho de Promoção da Igualdade Racial é um órgão de consulta e fiscalização dessas políticas, atuando como instrumento de participação popular para formular políticas, decidir, e atuar junto ao Poder Executivo, contribuindo na administração do Estado/município na promoção e inserção da população negra e demais grupos étnico-raciais.

O Conselho deve ser paritário quanto à presença de representantes da sociedade civil organizada e do poder público. A lei que criar o Conselho deverá explicitar quais os segmentos sociais e os órgãos de governo que participam na sua composição e, conforme o regimento do Conselho, publica-se um edital de seleção para determinar quem serão os(as) representantes da sociedade civil. Esses(as) representantes das entidades selecionadas devem ser escolhidos(as) pelas suas

respectivas organizações, qualificando a representação e, consequentemente, a participação social.

Após a instalação do Conselho, com a nomeação e posse dos (as) conselheiros(as), deve-se convocar a reunião inaugural de trabalho para discutir e elaborar o regimento interno. Este regimento é o conjunto de normas que disciplinam e regulamentam o funcionamento, organização e composição do Conselho, bem como define a sua natureza, finalidade, atribuições e competências.

Além disso, o Conselho de Promoção da Igualdade Racial elabora um plano de ação para o seu período de mandato, no intento de criar estratégias para sua atuação e registrar a memória da gestão, servindo de base ou orientação para os períodos seguintes e para a prestação de contas perante a sociedade civil que o apoia.

5.1. Principais atribuições do Conselho de Promoção da Igualdade Racial

As atribuições do Conselho e sua relação com o Poder Executivo exigem um compromisso verdadeiro dos(as) governantes na promoção da participação democrática. As competências de um e de outro devem ser integradas e colaborativas, consagrando o Conselho de Promoção da Igualdade Racial como um espaço de debates sobre as políticas públicas desejadas pela comunidade local, desde a sua elaboração até o monitoramento e avaliação, que deverão ser executadas pelo poder público local.

Entre as principais atividades do Conselho, estão:

- Propor, formular, acompanhar, fiscalizar e avaliar as políticas e ações de promoção da igualdade racial do estado ou município, zelando pela sua execução, sugerindo parâmetros técnicos e as diretrizes para a aplicação dos recursos;
- Zelar pela implantação, implementação, defesa e promoção da igualdade racial;
- Propor, opinar e acompanhar a criação e elaboração da lei de criação da política estadual e ou municipal de e promoção da igualdade racial;
- Propor, incentivar e apoiar a realização de eventos, estudos e pesquisas voltados para a proteção e defesa da promoção da igualdade racial;
- Elaborar o seu regimento interno;
- Participar ativamente da elaboração das leis orçamentárias estaduais, do

Distrito Federal e municipais – Lei de Diretrizes orçamentárias (LDO) e Lei Orçamentária Anual (LOA) – e do Plano Plurianual (PPA), assegurando a inclusão de dotação orçamentária compatível com as necessidades e prioridades estabelecidas, zelando pelo seu efetivo cumprimento;

- Organizar e realizar as conferências estaduais/municipais de igualdade racial, em conformidade com o Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial - CNPIR, observando-se que a convocação para realização das conferências é feita pelo chefe do executivo em cada instância administrativa, assim como é o(a) Presidente da República que convoca a Conferência Nacional de Igualdade Racial

5.2. Qual a estrutura do Conselho?

Tanto a estrutura do Conselho quanto suas atribuições devem ser definidas no regimento interno.

De modo geral, os Conselhos têm a seguinte estrutura:

- Plenário: composto pelos(as) conselheiros(as) e pela diretoria, essa formada pelo(a) presidente, vice-presidente e secretário(a);
- Secretaria-executiva: composta por servidores(as) públicos(as) indicados(as) pelo governo e que não sejam conselheiros(as), tendo por finalidade desenvolver as atividades administrativas e dar apoio técnico ao Conselho; e
- Comissões e grupos temáticos: que devem ser organizados com o objetivo de estudar, analisar, opinar e emitir parecer sobre matérias que lhes forem atribuídas, subsidiando as reuniões plenárias no que lhes couber.

As comissões podem ter caráter permanente e são organizadas de modo a facilitar os trabalhos por meio da distribuição de tarefas e do agrupamento dos(as) conselheiros(as) por tipo de conhecimento técnico. Assim, as matérias que necessitarem de apreciação, proposição de ação, ou quaisquer outras atribuições a serem cumpridas pelo Conselho, podem ser divididas por assunto e distribuídas à comissão que melhor atenda ao pleito solicitado. Não há rigidez na composição das comissões e sua instituição deve acompanhar as especificidades e necessidades de cada Conselho, por exemplo:

- Comissão de Políticas Públicas;
- Comissão de Comunidades Quilombolas;

- Comissão de Orçamento e Finanças;
- Comissão de Combate à Intolerância Religiosa; entre outras.

Os grupos temáticos têm caráter mais transitório e são formados a partir de uma necessidade também transitória, como a elaboração de uma lei criando cotas no serviço público, por exemplo.

Além dos aspectos formais (lei de criação e regimento interno), o funcionamento de um Conselho necessita de infraestrutura financeira e logística. Cabe ao poder público estadual ou municipal garantir esses recursos, providenciando instalações físicas adequadas, o que deve ser assegurado já na lei de criação do Conselho.

A sugestão é de que se tenha, pelo menos, uma sala (que pode ser compartilhada com outros Conselhos) com equipamentos e recursos humanos para os trabalhos permanentes, bem como espaço para as reuniões plenárias periódicas.

5.3. Quem pode integrar o Conselho de Promoção da Igualdade Racial ?

Um Conselho de Promoção da Igualdade Racial deve ser integrado por um número idêntico de representantes de órgãos governamentais (entidades públicas) e de não governamentais (instituições da sociedade civil), eleitos(as) por meio de edital público.

Cada órgão público e entidade da sociedade civil que tenha sido selecionada indica dois(duas) representantes, sendo um(a) na qualidade de titular e outro(a) na de suplente. Destas pessoas espera-se efetiva participação e engajamento nas atividades do Conselho. No entanto, é importante lembrar que a responsabilidade de participação nas ações de políticas deliberadas em plenária – e aquelas definidas nos diplomas legais – é de cada um dos órgãos ou entidades que se comprometeu com o funcionamento do Conselho.

A duração do mandato dos(as) conselheiros(as) é definido na lei de criação do Conselho. De um modo geral, a duração do mandato é de dois anos, sendo permitido o exercício por dois mandatos consecutivos. Todavia, isso não é uma regra, podendo o estado ou município adequá-lo à realidade local.

5.4. Quem pode ser presidente e vice-presidente do Conselho ?

O(A) presidente e o(a) vice-presidente do Conselho podem ser qualquer um(a)

entre os membros titulares do colegiado, desde que sejam eleitos(as) nos termos definidos no regimento interno.

É comum que, em cada mandato, a presidência e vice-presidência sejam ocupadas por um(a) representante do governo e outro(a) da sociedade civil, sendo recomendada a alternância dessa ordem a cada novo mandato.

5.5. Qual o papel e atribuições dos(as) Conselheiros(as) ?

O papel do(a) conselheiro(a) é zelar e promover a política de igualdade racial. Isso requer participação ativa e efetiva nos trabalhos do Conselho, na defesa e promoção de políticas que garantam o atendimento da população negra. Na prática, as atribuições são opinar, discutir, debater e decidir, por meio de seu voto, sobre as questões que forem submetidas ao plenário.

São também atribuições dos(as) conselheiros(as) submeter e votar as matérias em estudo, propor de políticas públicas e desenvolvimento de cooperações técnicas no âmbito das áreas de atuação do Conselho. Eles(as) encaminham as demandas da população, bem como atuam na sensibilização e mobilização da sociedade para a defesa dos seus direitos, participando das comissões permanentes e grupos temáticos, participando de palestras e debates, ou desempenhando outras atribuições que lhes forem conferidas pela diretoria do Conselho.

A atividade de um(a) conselheiro(a) é uma atuação voluntária, o que significa ser isenta de qualquer tipo de remuneração. Porém, é indispensável que ele(a) tenha compromisso com a promoção da igualdade racial, o que requer disponibilidade de tempo para dedicar-se às atividades do Conselho, idoneidade, bom senso, capacidade intelectual para tomar decisões, expressar opiniões, defender e negociar propostas.

Os(As) conselheiros(as) também devem estar dispostos(as) a serem porta-vozes da defesa e promoção da igualdade racial, socializando informações e buscando manterem-se informados(as) sobre as matérias que envolvam o tema.

5.6. Fundo de Promoção da Igualdade Racial

O Conselho de Promoção da Igualdade Racial, dentro de suas atribuições, pode propor a criação de fundos especiais. Nos termos da Lei 4.320 de 17 de março de 1964, em seu artigo 61, os fundos são "os produtos das receitas especificadas que, por lei, se vinculam à realização de determinados objetivos e serviços". Assim, nas instâncias onde forem criados, estes fundos podem ser considerados como unidades de captação de recursos financeiros

Um Fundo Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial é opcional e abarca dotações consignadas anualmente no orçamento do estado ou município para atividades vinculadas ao Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial. Essas dotações orçamentárias podem ser a transferências de recursos financeiros oriundos do tesouro federal e estadual, assim como doações, auxílios, contribuições e legados. Podem ser transferências de entidades nacionais, internacionais, governamentais e não-governamentais que venham a destinar recursos advindos de convênios, acordos, contratos e produtos de aplicações financeiras, entre outros recursos.

Os recursos captados devem ser aplicados exclusivamente nas ações, programas, projetos e atividades voltados à política de Promoção da Igualdade Racial, sob a orientação e supervisão do Conselho, por meio de um plano de aplicação de recursos. Tal plano é administrado pelo órgão ao qual o Conselho está vinculado, definido em lei, que será responsável pela contabilidade do Fundo, escrituração dos livros, liberação e administração dos recursos, prestação de contas, assim como tudo o que for deliberado no Conselho.

Dessa forma, cabe ao Conselho decidir o quanto de recursos será destinado a cada projeto ou programa, orientando a atuação do órgão gestor da política pública de promoção da igualdade racial, sempre dentro das normas legais e contábeis exigíveis por lei federal, estadual e/ou municipal.

Todos os fundos devem ter registro próprio no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) e conta bancária específica, de acordo com a instrução normativa da Receita Federal de número 1.183, de 19 de agosto de 2011.

5.7. Passo a passo na criação do Conselho de Promoção da Igualdade Racial

Resumidamente, os passos para a criação de um Conselho de Promoção da

Igualdade Racial são:

- Fazer o levantamento de todas as entidades públicas e da sociedade civil que atuam na Promoção da Igualdade Racial;
- Propor uma reunião entre as entidades para debater a importância da criação do Conselho de Promoção da Igualdade Racial;
- Criar um anteprojeto de lei para a criação do Conselho de PIR (veja a "Minuta de Projeto de Lei de Criação do Conselho da Igualdade Racial" abaixo);
- Articular com o(a) governador(a)/prefeito(a) a constituição de um grupo de trabalho interinstitucional para organizar, mobilizar e acompanhar a proposição do anteprojeto de lei, bem como a sua tramitação;
- Monitorar e cobrar a aprovação do projeto de lei;
- Acompanhar a indicação dos representantes da área governamental;
- Cobrar do órgão ao qual o Conselho estiver vinculado a abertura do processo de eleição e nomeação dos(as) conselheiros(as) da sociedade civil, mobilizando os meios de comunicação locais;
- Definir o calendário de reuniões;
- Elaborar o regimento interno (veja a "Minuta para Regimento Interno do Conselho de Promoção da Igualdade Racial" abaixo).

5.8. Minuta de Projeto de Lei de Criação do Conselho Estadual/ Municipal da Igualdade Racial

PROJETO DE LEI Nº

SÚMULA: Cria o Conselho Estadual/Municipal de Promoção da Igualdade Racial e dá outras providências.

Art. 1º. Fica criado Conselho Estadual/Municipal de Promoção da Igualdade Racial, órgão deliberativo, consultivo e fiscalizador das ações governamentais, integrado, paritariamente, por representantes de órgãos públicos e de entidades da sociedade civil organizada.

Art. 2º. O Conselho Estadual/Municipal de Promoção da Igualdade Racial tem

por finalidade deliberar sobre as políticas públicas que promovam a igualdade racial para combater a discriminação étnico-racial, reduzir as desigualdades sociais, econômicas, políticas e culturais, atuando no monitoramento e fiscalização dessas políticas públicas setoriais, em atenção às previsões do Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 1.228/10).

Art. 3º. Compete ao Conselho Estadual/Municipal de Promoção da Igualdade Racial:

I – formular a Política de Promoção da Igualdade Racial, bem como estabelecer seus princípios e diretrizes;

II – participar da elaboração da proposta orçamentária verificando a destinação de recursos para a população negra e comunidades negras tradicionais;

III – pesquisar, estudar e estabelecer soluções para os problemas referentes ao cumprimento dos tratados e convenções internacionais de combate ao racismo, preconceito e outras formas de discriminação e as violações de direitos humanos;

IV – formular critérios e parâmetros para a implementação das políticas públicas setoriais à população negra e comunidades negras tradicionais, em consonância com a Convenção 169, da OIT e com o Decreto Federal nº 6.040/07;

V – instituir instâncias compostas por membros integrantes do Conselho e convidados, com a finalidade de promover a discussão e a articulação em temas relevantes para a implementação dos princípios e diretrizes da Política de Igualdade Racial;

VI – identificar necessidades, propor medidas ou instrumentos necessários à implementação, acompanhamento, monitoramento e avaliação de políticas setoriais relevantes para o exercício efetivo dos direitos sociais, ambientais, econômicos, culturais e religiosos relativos à Igualdade Racial;

VII – zelar pela diversidade cultural da população do Estado/Município, especialmente pela preservação da memória e das tradições africanas e afro-brasileiras, constitutivos da formação histórica e social;

VIII – acompanhar e propor medidas de proteção a direitos violados ou ameaçados de violação por discriminação étnico-racial em todas as suas formas e manifestações;

IX – identificar sistemas de indicadores, com o objetivo de estabelecer metas e procedimentos para monitorar as atividades relacionadas com a promoção da Igualdade Racial no Estado/Município;

X – receber e encaminhar aos órgãos competentes denúncias, reclamações,

representações de quaisquer pessoas ou entidades, em razão das violações de direitos de indivíduos e grupos étnico-raciais;

XI – elaborar, apresentar e dar publicidade a relatório anual de todas as atividades desenvolvidas pelo Conselho no período, encaminhando-o ao Governador do Estado/Prefeito Municipal, aos representantes dos demais Poderes e à sociedade civil;

XII – propor a adoção de mecanismos e instrumentos que assegurem a participação e o controle popular de políticas públicas de promoção da Igualdade Racial, por meio da elaboração de planos, programas, projetos e ações, bem como os recursos públicos necessários para tais fins;

XIII – propor aos Poderes constituídos modificações nas estruturas dos órgãos governamentais diretamente ligados às políticas públicas da população negra do Estado/Município, visando à promoção da Igualdade Racial;

XIV – subsidiar a elaboração de leis atinentes aos interesses da população negra e comunidades negras tradicionais do ..... (Estado/Município);

XV – incentivar e apoiar a realização de eventos, estudos e pesquisas no campo da Igualdade Racial no ..... (Estado/Município);

XVI – promover o intercâmbio com entidades públicas, particulares, organismos nacionais e internacionais, visando atender a seus objetivos;

XVII – pronunciar-se, emitir manifestações e prestar informações sobre assuntos que digam respeito aos direitos da população negra e das comunidades negras tradicionais do Estado/Município;

XVIII – pronunciar-se sobre matérias que lhe sejam submetidas pela..... (órgão ao qual o Conselho está vinculado);

XIX – aprovar, de acordo com critérios estabelecidos em seu Regimento Interno, o cadastramento de entidades de atendimento à população negra e comunidades negras tradicionais do Estado/Município, que pretendam integrar o Conselho;

XX – elaborar o Regimento Interno do Conselho Estadual/Municipal de Promoção da Igualdade Racial e aprovar o Plano de Políticas Públicas de Igualdade Racial, em consonância com as conclusões das Conferências Municipais, Estaduais e Nacional, e com os Planos e Programas contemplados nas Leis Orçamentárias.

Parágrafo único: As deliberações, tomadas com a observância do quórum estabelecido nesta Lei e dentro das atribuições acima referidas, terão caráter normativo e serão vinculante em relação aos demais órgãos estatais, podendo o

Conselho realizar contato direto com os órgãos do Estado/Município pertencentes à administração direta ou indireta.

Art. 4º. O Conselho Estadual/Municipal de Promoção da Igualdade Racial não ficará sujeito a qualquer subordinação hierárquica ou político partidária, de forma a preservar sua autonomia e o regular exercício de suas atribuições.

Art. 5º. O Conselho Estadual/Municipal de Promoção da Igualdade Racial será composto por ..... membros, abaixo relacionados:

I-..... representantes da administração pública estadual/municipal, sendo:

a) Um representante da secretaria estadual/municipal de Saúde;

b) Um representante ...

II-..... representantes da sociedade civil organizada, sendo:

a) ..... representantes de comunidades quilombolas;

b) ..... representantes de capoeiristas;

c) ..... de povos ciganos...

§ 1º. A eleição das entidades representativas da sociedade civil no Conselho Estadual/Municipal de Promoção da Igualdade Racial dar-se-á em assembleia própria, durante a Conferência Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial, realizada a cada 2 (dois) anos, conforme disposto em Regimento Interno.

§ 2º. A Presidência do Conselho será eleita mediante procedimento determinado pelo Regimento Interno, devendo haver alternância do cargo entre conselheiros representantes de órgãos governamentais e conselheiros representantes da sociedade civil organizada.

§ 3º. Caberá às entidades da sociedade civil organizada a indicação de seus membros titulares e suplentes, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data da eleição, para a devida nomeação pelo Governador do Estado/Prefeito Municipal.

§ 4º. O não atendimento ao disposto no parágrafo anterior implicará na substituição da entidade da sociedade civil organizada pela mais votada na ordem de sucessão.

§ 5º. Os membros das entidades da sociedade civil organizada e seus respectivos suplentes serão nomeados para mandato de 2 (dois) anos, permitida 1 (uma) reeleição e não poderão ser destituídos salvo por razões que motivem a deliberação de 2/3 (dois terços) dos membros do Conselho, assegurada a ampla defesa.

§ 6º. Os membros representantes do Poder Executivo e Legislativo poderão ser

reconduzidos para mandato sucessivo, desde que não exceda a 4 (quatro) anos seguidos.

§ 7º. A função de conselheiro será considerada de caráter público relevante e exercida gratuitamente.

Art. 6º. A estrutura, organização e funcionamento do Conselho Estadual/Municipal de Promoção da Igualdade Racial serão disciplinados em Regimento Interno, a ser elaborado e aprovado por ato próprio, no prazo de 90 (noventa) dias após a posse de seus membros eleitos e indicados para a primeira gestão.

Art. 7º. O Conselho Estadual/Municipal de Promoção da Igualdade Racial reunir-se-á ordinariamente a cada bimestre e, extraordinariamente, por convocação de seu Presidente ou a requerimento da maioria absoluta de seus membros.

Art. 8º. As deliberações do Conselho Estadual/Municipal de Promoção da Igualdade Racial serão tomadas por maioria simples, estando presente a maioria absoluta dos seus membros.

Art. 9º: O Conselho Estadual/Municipal de Promoção da Igualdade Racial poderá convidar para participar de suas sessões, com direito a voz e sem direito a voto, representantes de entidades ou órgãos, públicos ou privados, cuja participação seja considerada importante diante da pauta da sessão e pessoas que, por seus conhecimentos e experiência profissional, possam contribuir para a discussão das matérias em exame.

Art. 10. As sessões do Conselho Estadual/Municipal de Promoção da Igualdade Racial serão públicas, abertas a qualquer interessado, que poderá participar com direito a voz e sem direito a voto.

Art. 11. A..... (órgão ao qual o Conselho está vinculado), por intermédio do/da....., prestará todo o apoio técnico e administrativo, bem como local e infraestrutura necessários ao pleno funcionamento do Conselho Estadual/Municipal de Promoção da Igualdade Racial. Parágrafo único: ..... (órgão ao qual o Conselho está vinculado) custeará o deslocamento, a alimentação e a permanência dos Conselheiros para o exercício de suas funções, assim como para o deslocamento de comissões de trabalho e, ainda, as despesas dos Delegados representantes do Poder Público e dos Delegados representantes da sociedade civil organizada, eleitos na Conferência Estadual de Igualdade Racial, para viabilizar a presença dos mesmos na Conferência Nacional de Igualdade Racial.

Art. 12. Fica criado o Fundo Estadual/Municipal de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – FUNPPIR, administrado pelo Conselho e com recursos

destinados ao atendimento das ações de promoção da igualdade racial, assim constituído:

I - dotação a ele consignada no orçamento do Estado/Município;

II - recursos provenientes do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial – SINAPIR;

III - recursos provenientes do Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial – CNPIR;

IV - doações, auxílios, contribuições e legados que lhe venham a ser destinados;

V - rendas eventuais, inclusive as resultantes de depósitos e aplicações de capitais;

VI - outros recursos que forem destinados;

Art. 13. Para a pronta instalação do Conselho, os representantes da sociedade civil organizada serão indicados em assembleia especialmente convocada para este fim, cujo mandato será automaticamente extinto quando de nova escolha durante a realização da Conferência Estadual/Municipal de Promoção da Igualdade Racial.

Art. 14. As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta das dotações próprias consignadas no orçamento do Poder Executivo.

Art. 15. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Data e local:.....

5.9. Minuta para Regimento Interno do Conselho de Promoção da Igualdade Racial

CAPÍTULO I

DA NATUREZA E FINALIDADE

Art.1º – O presente Regimento Interno estabelece a estrutura e disciplina o funcionamento do Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial de ..... – COMPIR/CEPIR.

Art. 2º – O Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial de ..... – COMPIR/CEPIR, de natureza permanente, criado pela Lei nº.....; é órgão colegiado de composição paritária, consultivo, propositivo, fiscalizador, em âmbito municipal, vinculado à Secretaria Municipal Municipal/Estadual de..... ..... e assessorado pela.....para Promoção da Igualdade Racial, em conformidade com a Lei .....

Art. 3º – O Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial, tem por finalidade atuar na formulação, promoção e controle da execução de políticas públicas municipal que contemplem e assegurem a Igualdade Racial, inclusive nos aspectos econômicos e financeiros, nas estratégias e inserção social e garantia de direitos, na garantia de assistência e atendimento especializado nos casos de discriminação, na garantia de igualdade, inserção social, econômica e político-cultural em toda a sua amplitude, no âmbito dos setores público e privado, baseado no inciso.....Art.....da Lei Orgânica do .....(Estado/Município).

CAPÍTULO II

DAS COMPETÊNCIAS

Art. 4º - Compete ao COMPIR/CEPIR:

I – Atuar na formulação e no controle da execução da Política Municipal/Estadual de Igualdade Racial, inclusive nos seus aspectos econômicos e financeiros, e nas estratégias para sua aplicação aos setores público e privado;

II – Aprovar a proposta orçamentária na área de assistência as Políticas Raciais, no Orçamento Municipal/Estadual;

III – Criar, coordenar e supervisionar Comissões Intersetoriais e outras que julgar necessárias, inclusive Grupos de Trabalho, integradas pelas secretarias e órgãos competentes, e por entidades representativas da sociedade civil;

IV – Definir diretrizes e fiscalizar a movimentação e aplicação dos recursos financeiros do Fundo Municipal/Estadual de Promoção a Igualdade Racial;

V – Aprovar a organização e as normas de funcionamento das Conferências Municipais da Igualdade Racial, reunidas ordinariamente, a cada 2 (dois) anos;

VI – Aprovar os critérios e o repasse de recursos do Fundo Municipal/Estadual da Igualdade Racial a instituições e acompanhar sua execução;

VII – Incrementar e aperfeiçoar o relacionamento sistemático com os poderes constituídos, Ministério Público, Câmara de Vereadores, Assembleia Legislativa e mídia, bem como com setores relevantes não representados no Conselho;

VIII – Articular-se com outros conselhos com o propósito de cooperação mútua e de estabelecimento de estratégias comuns para o fortalecimento do sistema de participação e Controle Social;

IX – Divulgar suas ações através dos diversos mecanismos de comunicação social;

X – Manifestar-se sobre todos os assuntos de sua competência;

XI – Promover e apoiar eventos em geral com o objetivo de valorizar as diversas culturas (negra, indígena, árabe, judaica e cigana)

XII – Fixar critérios para celebração de contatos ou convênios entre órgãos governamentais e organizações não governamentais representativas que promovam a igualdade racial em ..... (Estado/Município);

XIII – Elaborar, aprovar, modificar ou revogar o seu Regimento Interno;

XIV – Estudar os problemas, receber sugestões da sociedade, opinar e deliberar sobre denúncias que lhe sejam encaminhadas;

XV – Fiscalizar e tomar as providências para o cumprimento da legislação favorável aos direitos das comunidades negra, indígena, árabe, judaica e cigana;

XVI – Assessorar o Poder Executivo Municipal/Estadual, emitindo pareceres, deliberando e acompanhando a elaboração e execução de programas de Governo, no âmbito Federal, Estadual e Municipal, em questões relativas às comunidades negra, judaica, indígena, árabe e cigana, com o objetivo de defender seus direitos e interesses.

CAPÍTULO III

ORGANIZAÇÃO DO COLEGIADO

Art. 5º - Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial têm a seguinte organização:

I - Assembleia Geral;

II - Mesa Diretora;

III – Secretaria-Executiva.

Parágrafo único. Para execução de estudos e elaboração de propostas o COMPIR/CEPIR poderá instituir Comissões Temáticas e Grupos de Trabalho, conforme Lei.....

Seção I

Da Assembleia Geral

Art. 6º - A Assembleia Geral do Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial é o órgão de deliberação plena e conclusiva, configurado por Assembleias Ordinárias e Extraordinárias, de acordo com requisitos de funcionamento estabelecidos neste Regimento.

Subseção I

Da Composição

Art. 7º - A composição da Assembleia Geral deverá garantir a paridade dos segmentos governamental e não governamental.

Art. 8º - A representação dos órgãos e entidades inclui um titular e um suplente.

Parágrafo Único - Na presença do titular, o suplente não terá direito a voto nas Assembleias.

Art. 9º - Os representantes dos segmentos e/ou órgãos integrantes do Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial terão mandato de dois anos, ficando a critério dos segmentos e/ou órgãos, a substituição ou manutenção dos Conselheiros que as representam, a qualquer tempo, excetuando os casos previstos nos parágrafos 1º, 2º e 3º deste Artigo.

§ 1º Será dispensado automaticamente o conselheiro que deixar de comparecer a 3 (três) Assembleias consecutivas ou a 5 (cinco) intercaladas no período de um ano civil, de acordo com o inciso ..... do art. ..... da Lei nº ..... ;

§ 2º A perda do mandato será declarada pelo Plenário do Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial, por decisão da maioria simples dos seus membros, comunicada ao Prefeito Municipal/Governador para tomada das providências necessárias à sua substituição na forma da legislação vigente;

§ 3º As justificativas de ausências deverão ser apresentadas na Secretaria Executiva do Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial, até 48 horas úteis após a reunião.

Subseção II

Do Funcionamento

Art.10º - O Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial reunir-se-á ordinariamente 12 (doze) vezes por ano, e, extraordinariamente, por convocação de seu(sua) Presidente ou em decorrência de requerimento da maioria absoluta dos seus membros.

§ 1º As Assembleias serão iniciadas, em primeira chamada, com a presença mínima da metade mais um dos seus membros; em segunda chamada, com qualquer quórum.

§ 2º Cada membro terá direito a um voto;

Art. 11º - O Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial terá um(a) Presidente, um Vice-presidente, um(a) 1º Secretário(a) e um(a) 2º Secretário(a), todos conselheiros titulares, eleitos pelos pares, com mandato de um ano, permitida uma recondução sucessiva.

Art. 12º - O(a) Presidente, e na sua ausência o(a) vice-presidente, terá as

seguintes atribuições:

I – Conduzir as Assembleias Gerais;

II – Encaminhar para efeito de divulgação pública as Resoluções, Recomendações e Moções emanadas do Plenário, nas Assembleias por ele presididas.

Art. 13º - O(a) 1º secretário(a) terá as seguintes atribuições:

I – Contribuir com a elaboração das atas, resoluções, recomendações e moções do conselho.

II – Acompanhar a manutenção do arquivo do conselho.

Art. 14º - O(a) 2º secretário(a) substituirá o 1º secretário(a) na sua ausência e terá as mesmas atribuições.

Art. 15º - A pauta da reunião ordinária constará de:

I – Discussão e aprovação da ata da reunião anterior;

II – Informes dos Conselheiros e apresentação de temas relevantes para o conhecimento da plenária;

III - Ordem do dia constando dos temas previamente definidos e preparados, sendo obrigatório um tema da agenda básica anual aprovada pelo Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial, nos termos que estabelece o inciso V deste artigo;

IV – Deliberações;

V - Definição da pauta da reunião seguinte;

VI - Encerramento.

§ 1º Os informes e apresentação de temas não comportam discussão e votação, somente esclarecimentos breves. Os Conselheiros que desejarem apresentar informes devem inscrever-se logo após a leitura e aprovação da ata anterior.

§ 2º Para apresentação do seu informe cada conselheiro inscrito disporá de até 3 minutos. Em caso de polêmica ou necessidade de deliberação, o assunto deverá passar a constar da ordem do dia da reunião ou ser pautado para a próxima, sempre a critério do Plenário.

§ 3º A definição da ordem do dia, partirá da relação dos temas básicos aprovada anualmente pelo Plenário, dos produtos das comissões, das indicações dos conselheiros ao final de cada Reunião Ordinária.

§ 4º Sem prejuízo do disposto no § 3º deste artigo, a Secretaria-Executiva poderá proceder a seleção de temas obedecidos os seguintes critérios:

a) Pertinência (inserção clara nas atribuições legais do Conselho);

b) Relevância (inserção nas prioridades temáticas definidas pelo Conselho);

c) Tempestividade (inserção no tempo oportuno e hábil);

d) Precedência (ordem da entrada da solicitação);

§ 5º Cabe à Secretaria-Executiva a preparação de cada tema da pauta da ordem do dia, com documentos e informações disponíveis, inclusive destaque aos pontos recomendados para deliberação, a serem distribuídos pelo menos uma semana antes da reunião, sem o que, salvo a critério do plenário, não poderá ser votado.

Art. 16º - As deliberações do Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial, observado o quórum estabelecido, serão tomadas pela maioria simples de seus membros, mediante:

I – Resoluções, sempre que se reportarem a responsabilidades legais do Conselho e serão apresentadas para apreciação do Prefeito Municipal;

II – Recomendações sobre tema ou assunto específico que não é habitualmente de sua responsabilidade direta, mas é relevante e/ou necessário, dirigida a ator ou atores institucionais de quem se espera ou se pede determinada conduta ou providência;

III – Moções que expressem o juízo do Conselho, sobre fatos ou situações, com o propósito de manifestar reconhecimento, apoio, crítica ou oposição;

§ 1º As deliberações serão identificadas pelo seu tipo e numeradas correlativamente.

§ 2º As Resoluções do Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial serão homologadas pelo Prefeito Municipal/Governador e publicadas em Jornal de Circulação no Município/Estado, no prazo máximo de trinta dias, após sua aprovação pelo Plenário.

§ 3º Na hipótese de não homologação da Resolução pelo Prefeito Municipal/Governador, a matéria deverá retornar ao Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial na reunião seguinte, acompanhada de justificativa e proposta alternativa, se de sua conveniência. O resultado da deliberação do Plenário será novamente encaminhado ao Prefeito Municipal/Governador e publicada em Jornal de Circulação no Município/Estado, no prazo máximo de trinta dias, após sua aprovação pelo Plenário.

§ 4º A não homologação, nem manifestação pelo Prefeito Municipal/Governador, em trinta dias após o recebimento da decisão, demandará solicitação de audiência especial ao Prefeito para comissão de Conselheiros especialmente designados

pelo Plenário;

§ 5º Analisadas e/ou revistas as Resoluções, seu texto final será novamente encaminhado para homologação e publicação devendo ser observado o prazo previsto no parágrafo 3º deste artigo.

Art. 17º - As Assembleias do Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial, observada a legislação vigente, terão as seguintes rotinas para ordenamento de seus trabalhos:

I – As matérias pautadas, após o processo de exame preparatório, serão apresentadas, preferencialmente, por escrito, destacando-se os pontos essenciais, seguindo-se a discussão e, quando for o caso, a deliberação;

II – As votações devem ser apuradas pela contagem de votos a favor, contra e abstenções, mediante manifestação expressa de cada conselheiro, ficando excluída a possibilidade de votação secreta;

III - A recontagem dos votos deve ser realizada quando a presidência da Plenária julgar necessária ou quando solicitada por um ou mais conselheiros.

Art. 18º - As Assembleias Gerais devem estar registradas e as atas devem constar:

I – Relação dos participantes seguida do nome de cada membro com a menção da titularidade (titular ou suplente) e do órgão ou entidade que representa;

II – Resumo de cada informe, onde conste de forma sucinta o nome do Conselheiro e o assunto ou sugestão apresentada;

III – Relação dos temas abordados na ordem do dia com indicação do(as) responsável(eis) pela apresentação e a inclusão de alguma observação quando expressamente solicitada por Conselheiro(s);

IV – As deliberações tomadas, inclusive quanto à aprovação da ata da reunião anterior aos temas a serem incluídos na pauta da reunião seguinte, registrando o número de votos contra, a favor e abstenções, incluindo votação nominal quando solicitada;

§ 1º O teor integral das matérias tratadas nas Assembleias do Conselho estarão disponíveis na Secretaria-Executiva, em cópia de documentos apresentados;

§ 2º A Secretaria-Executiva providenciará a remessa de cópia da ata de modo que cada Conselheiro possa recebê-la, no mínimo, 5 dias antes da reunião em que será apreciada;

§ 3º As emendas e correções à ata serão entregues pelo(as) Conselheiro(s) na Secretaria-Executiva até o início da reunião que a apreciará.

Art. 19º - O Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial pode fazer-se representar perante instâncias e fóruns da sociedade e do governo por meio de um ou mais conselheiros designados pelo Plenário com delegação específica.

Seção III

Das Comissões e Grupos de Trabalho

Art. 20º - As Comissões permanentes, criadas e estabelecidas pelo Plenário do Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial têm por finalidade articular políticas e programas de interesse para a Promoção de Igualdade Racial.

Art. 21º - A critério do Plenário, poderão ser criadas outras Comissões e Grupos de Trabalho em caráter permanente ou transitório que terão caráter essencialmente complementar à atuação do Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial, articulando e integrando os órgãos, instituições e entidades que geram os programas, suas execuções, e os conhecimentos e tecnologias afins, recolhendo-os e processando-os, visando a produção de subsídios, propostas e recomendações ao Plenário do Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial.

Parágrafo único. Em função das suas finalidades, as Comissões e Grupos de Trabalho tem como clientela exclusiva o Plenário do Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial que lhes encomenda objetivos, planos de trabalho e produtos e que poderá delegar-lhes a faculdade para trabalhar com outras entidades.

Art. 22º - As Comissões e Grupos de Trabalho de que trata este Regimento serão constituídas pelo Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial, conforme recomendado a seguir:

I – Comissões, até 4 membros efetivos;

II – Grupo de Trabalho, com número de membros que atenda às necessidades das comissões.

§ 1º As Comissões e Grupos de Trabalho serão dirigidas por um(a) Coordenador(a) designado(a) em Plenário do Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial, que coordenará os trabalhos, com direito a voz e voto.

§ 2º Nenhum conselheiro poderá participar simultaneamente de mais de duas Comissões Permanentes.

§ 3º Será substituído o membro da Comissão ou Grupo de Trabalho que faltar, sem justificativa apresentada até 48 horas após a reunião, a duas Assembleias

consecutivas ou quatro intercaladas no período de um ano. A Secretaria Executiva comunicará ao Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial para providenciar a sua substituição.

Art. 23º - A constituição e funcionamento de cada Comissão e Grupo de Trabalho serão estabelecidos em Resolução específica e deverão estar embasados na explicitação de suas finalidades, objetivos, produtos, prazos e demais aspectos que identifiquem claramente a sua natureza.

Parágrafo único. Os locais de reunião das Comissões e Grupos de Trabalho serão escolhidos segundo critérios de praticidade.

Art. 24º - Aos coordenadores das Comissões e Grupos de Trabalho incumbe:

I – Coordenar os trabalhos;

II – Promover as condições necessárias para que a Comissão ou Grupo de Trabalho atinja a sua finalidade, incluindo a articulação com os órgãos e entidades geradores de estudos, propostas, normas e tecnologias;

III – Designar secretário(a) “ad hoc” para cada reunião;

IV – Apresentar relatório conclusivo ao Secretário Executivo, sobre matéria submetida a estudo, para encaminhamento ao plenário do Conselho Municipal/ Estadual de Promoção da Igualdade Racial;

V – Assinar as atas das reuniões e as recomendações elaboradas pela Comissão ou Grupo de Trabalho encaminhando-as ao Plenário do Conselho Municipal/ Estadual de Promoção da Igualdade Racial.

Art. 25º - Aos membros das Comissões ou Grupo de Trabalho incumbe:

I – Realizar estudos, apresentar proposições, apreciar e relatar as matérias que lhes forem distribuídas;

II – Requerer esclarecimentos que lhes forem úteis para melhor apreciação da matéria;

III – Elaborar documentos que subsidiem as decisões das Comissões ou Grupos de Trabalho;

Seção IV

Das Atribuições dos Representantes do Colegiado

Subseção I

Dos Representantes da Assembleia Geral

Art. 26º - Aos Conselheiros incumbe:

I – Zelar pelo pleno e total desenvolvimento das atribuições do Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial;

II – Estudar e relatar, nos prazos pré-estabelecidos, matérias que lhes forem distribuídas, podendo valer-se de assessoramento técnico e administrativo;

III – Apreciar e deliberar sobre matérias submetidas ao Conselho para votação;

IV – Apresentar Moções ou Proposições sobre assuntos de interesse das populações, negra, judaica, indígena, árabe e cigana;

V – Requerer votação de matéria em regime de urgência;

VI – Acompanhar e verificar o funcionamento dos serviços prestados as comunidades, negra, judaica, indígena, árabe e cigana, no âmbito Municipal/Estadual, por entidades governamentais ou não governamentais;

VII – Apurar e cumprir determinações quanto às investigações locais sobre denúncias remetidas ao Conselho, apresentando relatórios da missão;

VIII – Desempenhar outras atividades necessárias ao cumprimento do seu papel e ao funcionamento do Conselho;

IX – Construir e realizar o perfil do Conselheiro – de representação dos interesses específicos do seu segmento social ou governamental e de formulação e deliberação coletiva no órgão colegiado, através de posicionamento a favor dos interesses das populações, negra, indígenas, árabes, judaicas e ciganas.

CAPÍTULO IV

ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

Seção I

Da Estrutura

Art. 27º - O Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial terá uma Secretaria Executiva diretamente subordinada ao seu Presidente.

Parágrafo único. A Secretaria-Executiva é composta, no mínimo, por um técnico administrativo, e um assistente administrativo, e é órgão integrante do Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial, tendo por finalidade a promoção de assessoramento e apoio técnico-administrativo ao COMPIR/CEPIR e suas Comissões e Grupos de Trabalho, fornecendo as condições para o cumprimento das competências legais expressas nos Capítulos I e II deste Regimento;

Art. 28º - São atribuições da Secretaria-Executiva:

I – Preparar, antecipadamente, as reuniões da Assembleia Geral do Conselho,

incluindo convites aos apresentadores de Temas previamente aprovados, preparação de informes, remessas de material aos Conselheiros e outras providências necessárias ao bom andamento;

II – Acompanhar as Assembleias Gerais, assistir ao Presidente da mesa e anotar os pontos mais relevantes visando à checagem da redação final da ata;

III – Dar encaminhamento às conclusões da Assembleia Geral, inclusive revendo a cada mês a implementação de conclusões de Assembleias anteriores;

IV – Acompanhar e apoiar os trabalhos das Comissões e Grupos de Trabalho inclusive quanto ao cumprimento dos prazos de apresentação de produtos à Assembleia Geral;

X – Despachar os processos e expedientes de rotina administrativas;

XI – Acompanhar o encaminhamento dado às Resoluções, Recomendações e Moções emanadas pelo Conselho e dar as respectivas informações atualizadas durante os informes no plenário do Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial.

Art. 29º - São atribuições do(a) Secretário(a)-Executivo(a):

I – Convocar as Comissões e Grupos de Trabalho;

II – Promover e praticar todos os atos de gestão administrativa necessária ao desempenho das atividades do Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial e de suas Comissões e Grupos de Trabalho, pertinentes a orçamento, finanças, serviços gerais e pessoal;

III – Dirigir, orientar e supervisionar os serviços da Secretaria Executiva;

IV – Participar da mesa assessorando o Presidente e os Conselheiros nas Assembleias Gerais;

V – Despachar com o Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial os assuntos pertinentes ao Conselho;

VI – Articular-se com os Coordenadores das Comissões e Grupos de Trabalho para o fiel desempenho das suas atividades, em cumprimento das deliberações do Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial e promover o apoio necessário às mesmas;

VII – Submeter ao Secretário do Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial e ao Plenário, relatório das atividades do ano anterior, no primeiro trimestre de cada ano;

VIII – Acompanhar e agilizar as publicações das Resoluções da Assembleia Geral;

IX – Convocar as Assembleias do Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial, de acordo com os critérios definidos neste Regimento;

X – Exercer outras atribuições que lhe sejam delegadas pelo Presidente do Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial, assim, como pela Assembleia Geral;

XI – Delegar competências, no que tange as suas atribuições.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 30º - O Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial poderá organizar mesas redondas, oficinas de trabalho e outros eventos que congreguem áreas do conhecimento e tecnologia, visando subsidiar o exercício das suas competências, tendo como relator um ou mais Conselheiros(as) por ele designado(as).

Art. 31º - Os casos omissos e as dúvidas surgidas na aplicação do presente Regimento Interno serão dirimidas pela Assembleia Geral do Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial.

Art. 32º - As Comissões e os Grupos de Trabalho poderão convidar qualquer pessoa ou representante de órgão municipal, empresa privada, sindicato ou entidade civil, para comparecer às Assembleias e prestar esclarecimentos desde que aprovado em Assembleia Geral.

Art. 33º - O presente Regimento Interno entrará em vigor na data da sua publicação, só podendo ser modificado por quórum qualificado de 2/3 (dois terços) de seus Membros presentes à Assembleia especialmente convocada para esse fim, não podendo ela deliberar, em primeira convocação, sem a maioria absoluta dos conselheiros, ou com menos de um terço nas convocações seguintes.

Art. 34º - As eventuais divergências ou conflitos com atos infra legais em vigor na data da aprovação deste regimento, terão sua validade condicionada às respectivas alterações nos atos, cabendo consulta direta ao Órgão Gestor da Política de Promoção da Igualdade Racial.

Art. 35º - Ficam revogadas as disposições em contrário.

Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial

Assinatura do(a) Presidente do Conselho Municipal/Estadual de Promoção da Igualdade Racial

Local, data,

6. Observações Finais para os Conselhos

Os esforços de mobilização e construção das condições jurídicas e políticas são indispensáveis à Política de Promoção da Igualdade Racial e devem atuar especialmente na:

1) criação das políticas estaduais e municipais de PIR;

2) criação dos Conselhos de PIR em todas as localidades onde não existirem e;

3) criação dos fundos especiais, de modo a formar uma base legal mínima para assegurar Política de PIR em cada instância político-administrativo no Brasil.

Visando-se fortalecer as políticas estaduais ou municipais de PIR, sugere-se que o órgão coordenador da política tenha uma boa articulação e proximidade com o gabinete do(a) governador(a) ou do(a) prefeito(a). Preferencialmente, a coordenação da política estadual/municipal de PIR deve ficar a cargo de um órgão superior na hierarquia do executivo local, a fim de facilitar o processo de articulação entre todas as políticas setoriais. Recomenda-se que todos os atos e decisões do Conselho sejam disciplinados por meio de resoluções.

A alocação de recursos para atender a diversidade de ações necessárias para o atendimento e a promoção de PIR não tem constituído numa prática comum na realidade brasileira. Por isso é de fundamental importância que cada Conselho, na figura de seus conselheiros(as) e entidades, se mobilizem e participem ativamente da elaboração das peças orçamentárias, sensibilizando os poderes executivo e legislativo quanto à importância da garantida de recursos para o atendimento de suas demandas em cada política setorial.

É igualmente indispensável à atuação dos Conselhos na criação da rede de promoção da igualdade racial em cada instância político-administrativa, com o intuito não só de ampliar as fontes de captação de recursos financeiros e logísticos (empresas, organismos internacionais e outras), como também de instituir um amplo e efetivo sistema de apoio em sua própria localidade.

Por meio do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial-SINAPIR, a SEPPIR contribui para a manutenção e ampliação dos órgãos de gestão de promoção da igualdade racial, estaduais e municipais, divulgando editais de chamamento público para apoio orçamentário da estruturação física dos órgãos de gestão, dos Conselhos de Promoção da Igualdade Racial, assim como de projetos e iniciativas de Promoção da Igualdade Racial.

7. Glossário

Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR): a Lei nº 13.502/01/11/2017 regulamentou as secretarias temáticas na estrutura do Ministério dos Direitos Humanos, incluindo a Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial.

Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), órgão da Organização das Nações Unidas-ONU: o PNUD trabalha em parceria com mais de 170 governos de países e territórios auxiliando na erradicação da pobreza, na redução das desigualdades, auxilia no desenvolvimento de políticas públicas, formação de lideranças, capacidades institucionais e na construção de estruturas resilientes para o desenvolvimento sustentável, está sediado em Nova York.

Estatuto de Promoção da Igualdade Racial: Lei Federal Nº 12.288, de 20/06/2010, destinada a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR): criado pela Lei Federal Nº 12.288 artigo 47, como forma de organização e de articulação voltada à implementação do conjunto de políticas e serviços destinados a superar as desigualdades existentes no País, prestados pelo poder público federal. O decreto nº 8.136/2013 aprova o regulamento do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE): é uma fundação pública da administração federal criada em e instalada em 1936 com o nome de Instituto Nacional de Estatística.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA): é uma fundação pública da administração federal vinculada ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Suas atividades de pesquisa fornecem suporte técnico e institucional às ações governamentais para a formulação e reformulação de políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros.

Sistema Único de Assistência Social (SUAS): é o modelo de gestão utilizado no Brasil para operacionalizar as ações de assistência social. Integra o Sistema de Seguridade Social, apresentado pela Constituição Federal de 1988, de responsabilidade do Ministério do Desenvolvimento Social, previsto e regulamentado pela Lei federal nº 8.742, de 07/12/1993, a Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS).

Sistema Único de Saúde (SUS): é o sistema público de saúde do Brasil, considerado um dos maiores sistemas públicos de saúde do mundo. Garante acesso integral, universal e igualitário à população brasileira, desde o simples atendimento ambulatorial aos transplantes de órgãos. Instituído pela Constituição Federal/1988, em seu artigo 196. Efetiva o direito à saúde de todos/dever do Estado, conforme Lei nº. 8.080/1990.

Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR): Aprovado pelo Decreto nº 6.872/2009, o PLANAPIR indicou ao Estado brasileiro os objetivos do plano nacional das políticas de promoção da igualdade racial, dividindo-os em 12 eixos temáticos.

Desconcentração: é a distribuição, o compartilhamento do serviço, e de responsabilidade pela execução e monitoramento das políticas setoriais/temáticas dentro da mesma Pessoa Jurídica (União, estados e municípios), razão pela qual será uma transferência com hierarquia entre os órgãos e entidades da administração pública federal, estadual ou municipal. O SINAPIR define a desconcentração como princípio:

- Desconcentração, que consiste no compartilhamento, entre os órgãos e entidades da administração púbica federal, das responsabilidades pela execução e pelo monitoramento das políticas setoriais de igualdade racial.

Descentralização: é quando a Administração Direta (Poder Executivo), União/Estados/DF/Municípios desloca, distribui ou transfere a titularidade da prestação de serviço, por meio de contrato ou ato administrativo para serem executados por autarquias, empresas públicas, sociedades de economia pública, fundações públicas, ou para o particular (empresas privadas ou indivíduos), que serão então controlados e fiscalizados pelo Poder Executivo de forma não hierarquizada. O PNPIR define a descentralização como um princípio e a define:

- Articulação entre a União, Estados, Distrito Federal e Municípios para o combate da marginalização e promoção da integração social dos setores desfavorecidos.
- Apoio político, técnico e logístico para que experiências de promoção da igualdade racial, empreendidas por Municípios, Estados ou organizações da sociedade civil, possam obter resultados exitosos, visando planejamento, execução, avaliação e capacitação dos agentes da esfera estadual ou municipal para gerir as políticas de promoção de igualdade racial.

O SINAPIR define a descentralização como princípio:

- Descentralização, que se realiza na definição de competências e responsabilidades dos Estados, Distrito Federal e Municípios, de modo a permitir que as políticas de igualdade racial atendam as necessidades da população;

Gestão democrática: envolve a participação da sociedade civil na proposição, acompanhamento e realização de iniciativas, por meio dos conselhos, associações, colegiados e das conferências de Promoção da Igualdade Racial. O PNPIR define a gestão democrática como um princípio e a define:

- Propiciar que as instituições da sociedade assumam papel ativo, de protagonista na formulação, implementação e monitoramento da política de promoção de igualdade racial
- Estimular as organizações da sociedade civil na ampliação da consciência popular sobre a importância das ações afirmativas, de modo a criar sólida base de apoio social.
- Participação do Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial, composto por representantes governamentais e da sociedade civil, na definição das prioridades e rumos da política de promoção de igualdade racial, bem como potencializar os esforços de transparência.

O SINAPIR define a gestão democrática como princípio:

- Gestão democrática, que envolve a participação da sociedade civil na proposição, acompanhamento e realização de iniciativas, por meio dos conselhos e das conferências de Promoção da Igualdade Racial.

Transversalidade: é a possibilidade de articular, conectar, confrontar as diversas áreas temáticas da política pública, como por exemplo: o planejamento, a cultura, a educação, a saúde, a assistência social, o esporte, o lazer, o meio ambiente, a geração de renda, a juventude, as mulheres, os quilombos, entre outros, aumentando a empatia, melhorando a comunicação e a interação entre os serviços na Administração Pública, trabalhando em rede, como uma dinâmica. O PNPIR define a transversalidade como um princípio:

- Pressupõe o combate às desigualdades raciais e a promoção da igualdade racial como premissas e pressupostos a serem considerados no conjunto das políticas de governo
- As ações empreendidas têm a função de sustentar a formulação, a execução e o monitoramento da política de promoção de igualdade racial, de modo

que as áreas de interesse imediato, agindo sempre em parceria, sejam permeadas com o intuito de eliminar as desvantagens de base existentes entre os grupos raciais.

Convenção: o termo refere-se a uma lei internacional que rege princípios a serem seguidos pelos países signatários, tais como as convenções da ONU ou da OIT. Conforme a Constituição Federal "Art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República: VIII - celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional;"

Lei: é uma regra ou norma elaborada por autoridade competente (Poder Legislativo), ordenando fazer ou proibindo que seja feito algo para o bem da sociedade no geral. Possui o poder de obrigar a todos (erga omnes), sendo sua principal característica a generalidade e abstração.

Decreto: serve para regulamentar uma lei. É privativo do chefe do Poder Executivo (Presidente da República, Governador(a) e Prefeito(a), devendo estar de acordo com as leis federais, estaduais e municipais.

Portarias: são atos administrativos, geralmente internos, expedidos pelos(as) chefes de órgãos. São baseadas em Decretos que, por sua vez, estão subordinados às leis. São também usadas pelos(as) chefes do Poder Executivo para nomear ou exonerar pessoas da administração pública.

Regimento interno: é um conjunto de regras estabelecidas por um grupo para regulamentar o seu funcionamento. Pode ser usados em diversas atividades, nos mais variados campos, seja do Poder Público, seja na iniciativa privada.

Resoluções: são atos administrativos normativos que partem de autoridades superiores, tais como os(as) presidentes de conselhos. Disciplinam matéria de sua competência específica, assuntos de interesse interno do órgão. Servem para explicar os regulamentos e os regimentos. As resoluções não têm força de lei, de acordo com a Constituição Federal: – "art. 5º, II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei."

Órgão Gestor de Políticas de Promoção da Igualdade Racial: Na definição da Portaria nº 08/2014: "órgão constituído na estrutura administrativa local do ente participante, responsável pela coordenação e articulação da Política de Enfrentamento ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial em âmbito local".

8. Legislação correlata

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988 Dispositivos relativos à igualdade racial.

CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL.

LEI Nº 7.347, DE 24 DE JULHO DE 1985 - (Lei da Ação Civil Pública) Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (vetado) e dá outras providências.

LEI Nº 7.716, DE 5 DE JANEIRO DE 1989 - (Lei Antirracismo) Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.

LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995 - (Lei da Discriminação no Emprego) Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

LEI Nº 10.678, DE 23 DE MAIO DE 2003 - Cria a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, da Presidência da República, e dá outras providências.

LEI Nº 12.990, DE 9 DE JUNHO DE 2014 - Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

DECRETO Nº 4.885, DE 20 DE NOVEMBRO DE 2003 - Dispõe sobre a composição, estruturação, competências e funcionamento do Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial (CNPIR), e dá outras providências.

DECRETO Nº 4.886, DE 20 DE NOVEMBRO DE 2003 - Institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR) e dá outras providências.

DECRETO Nº 6.872, DE 4 DE JUNHO DE 2009 - Aprova o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR), e institui o seu Comitê de Articulação e Monitoramento.

DECRETO Nº 7.261, DE 12 DE AGOSTO DE 2010 - Aprova a estrutura regimental e o quadro demonstrativo dos cargos em comissão da Secretaria de Políticas de

Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República, e dá outras providências.

DECRETO DE 16 DE ABRIL DE 2013 - Convoca a III Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial.

DECRETO Nº 8.136, DE 5 DE NOVEMBRO DE 2013 - Aprova o regulamento do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR), instituído pela Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010

Anexos

1. Estatuto da Igualdade Racial

Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.

Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

(...)

TÍTULO III

DO SISTEMA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL (SINAPIR)

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÃO PRELIMINAR

Art. 47. É instituído o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR) como forma de organização e de articulação voltadas à implementação do conjunto de políticas e serviços destinados a superar as desigualdades étnicas existentes no País, prestados pelo poder público federal.

§ 1o Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios poderão participar do SINAPIR mediante adesão.

§ 2o O poder público federal incentivará a sociedade e a iniciativa privada a participar do SINAPIR.

CAPÍTULO II

DOS OBJETIVOS

Art. 48. São objetivos do SINAPIR:

I - promover a igualdade étnica e o combate às desigualdades sociais resultantes do racismo, inclusive mediante adoção de ações afirmativas;

II - formular políticas destinadas a combater os fatores de marginalização e a promover a integração social da população negra;

III - descentralizar a implementação de ações afirmativas pelos governos estaduais, distrital e municipais;

IV - articular planos, ações e mecanismos voltados à promoção da igualdade

étnica;

V - garantir a eficácia dos meios e dos instrumentos criados para a implementação das ações afirmativas e o cumprimento das metas a serem estabelecidas.

CAPÍTULO III

DA ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA

Art. 49. O Poder Executivo federal elaborará plano nacional de promoção da igualdade racial contendo as metas, princípios e diretrizes para a implementação da Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR).

§ 1o A elaboração, implementação, coordenação, avaliação e acompanhamento da PNPIR, bem como a organização, articulação e coordenação do SINAPIR, serão efetivados pelo órgão responsável pela política de promoção da igualdade étnica em âmbito nacional.

§ 2o É o Poder Executivo federal autorizado a instituir fórum intergovernamental de promoção da igualdade étnica, a ser coordenado pelo órgão responsável pelas políticas de promoção da igualdade étnica, com o objetivo de implementar estratégias que visem à incorporação da política nacional de promoção da igualdade étnica nas ações governamentais de Estados e Municípios.

§ 3o As diretrizes das políticas nacional e regional de promoção da igualdade étnica serão elaboradas por órgão colegiado que assegure a participação da sociedade civil.

Art. 50. Os Poderes Executivos estaduais, distrital e municipais, no âmbito das respectivas esferas de competência, poderão instituir conselhos de promoção da igualdade étnica, de caráter permanente e consultivo, compostos por igual número de representantes de órgãos e entidades públicas e de organizações da sociedade civil representativas da população negra.

Parágrafo único. O Poder Executivo priorizará o repasse dos recursos referentes aos programas e atividades previstos nesta Lei aos Estados, Distrito Federal e Municípios que tenham criado conselhos de promoção da igualdade étnica.

CAPÍTULO IV

DAS OUVIDORIAS PERMANENTES E DO ACESSO À JUSTIÇA E À SEGURANÇA

Art. 51. O poder público federal instituirá, na forma da lei e no âmbito dos Poderes Legislativo e Executivo, Ouvidorias Permanentes em Defesa da Igualdade Racial, para receber e encaminhar denúncias de preconceito e discriminação com base em etnia ou cor e acompanhar a implementação de medidas para a promoção da igualdade.

Art. 52. É assegurado às vítimas de discriminação étnica o acesso aos órgãos de Ouvidoria Permanente, à Defensoria Pública, ao Ministério Público e ao Poder Judiciário, em todas as suas instâncias, para a garantia do cumprimento de seus direitos.

Parágrafo único. O Estado assegurará atenção às mulheres negras em situação de violência, garantida a assistência física, psíquica, social e jurídica.

Art. 53. O Estado adotará medidas especiais para coibir a violência policial incidente sobre a população negra.

Parágrafo único. O Estado implementará ações de ressocialização e proteção da juventude negra em conflito com a lei e exposta a experiências de exclusão social.

Art. 54. O Estado adotará medidas para coibir atos de discriminação e preconceito praticados por servidores públicos em detrimento da população negra, observado, no que couber, o disposto na Lei no 7.716, de 5 de janeiro de 1989.

Art. 55. Para a apreciação judicial das lesões e das ameaças de lesão aos interesses da população negra decorrentes de situações de desigualdade étnica, recorrer-se-á, entre outros instrumentos, à ação civil pública, disciplinada na Lei no 7.347, de 24 de julho de 1985.

CAPÍTULO V

DO FINANCIAMENTO DAS INICIATIVAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL

Art. 56. Na implementação dos programas e das ações constantes dos planos plurianuais e dos orçamentos anuais da União, deverão ser observadas as políticas de ação afirmativa a que se refere o inciso VII do art. 4o desta Lei e outras políticas públicas que tenham como objetivo promover a igualdade de oportunidades e a inclusão social da população negra, especialmente no que tange a:

I - promoção da igualdade de oportunidades em educação, emprego e moradia;

II - financiamento de pesquisas, nas áreas de educação, saúde e emprego, voltadas para a melhoria da qualidade de vida da população negra;

III - incentivo à criação de programas e veículos de comunicação destinados à divulgação de matérias relacionadas aos interesses da população negra;

IV - incentivo à criação e à manutenção de microempresas administradas por pessoas autodeclaradas negras;

V - iniciativas que incrementem o acesso e a permanência das pessoas negras na educação fundamental, média, técnica e superior;

VI - apoio a programas e projetos dos governos estaduais, distrital e municipais e de entidades da sociedade civil voltados para a promoção da igualdade de oportunidades para a população negra;

VII - apoio a iniciativas em defesa da cultura, da memória e das tradições africanas e brasileiras.

§ 1o O Poder Executivo federal é autorizado a adotar medidas que garantam, em cada exercício, a transparência na alocação e na execução dos recursos necessários ao financiamento das ações previstas neste Estatuto, explicitando, entre outros, a proporção dos recursos orçamentários destinados aos programas de promoção da igualdade, especialmente nas áreas de educação, saúde, emprego e renda, desenvolvimento agrário, habitação popular, desenvolvimento regional, cultura, esporte e lazer.

§ 2o Durante os 5 (cinco) primeiros anos, a contar do exercício subsequente à publicação deste Estatuto, os órgãos do Poder Executivo federal que desenvolvem políticas e programas nas áreas referidas no § 1o deste artigo discriminarão em seus orçamentos anuais a participação nos programas de ação afirmativa referidos no inciso VII do art. 4o desta Lei.

§ 3o O Poder Executivo é autorizado a adotar as medidas necessárias para a adequada implementação do disposto neste artigo, podendo estabelecer patamares de participação crescente dos programas de ação afirmativa nos orçamentos anuais a que se refere o § 2o deste artigo.

§ 4o O órgão colegiado do Poder Executivo federal responsável pela promoção da igualdade racial acompanhará e avaliará a programação das ações referidas neste artigo nas propostas orçamentárias da União.

Art. 57. Sem prejuízo da destinação de recursos ordinários, poderão ser consignados nos orçamentos fiscal e da seguridade social para financiamento das ações de que trata o art. 56:

I - transferências voluntárias dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - doações voluntárias de particulares;

III - doações de empresas privadas e organizações não governamentais, nacionais ou internacionais;

IV - doações voluntárias de fundos nacionais ou internacionais;

V - doações de Estados estrangeiros, por meio de convênios, tratados e acordos internacionais.

(...)

2. Decreto nº 8.136, de 5 de novembro de 2013

Aprova o regulamento do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial - SINAPIR, instituído pela Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, caput, inciso VI, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 47 da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovado o regulamento do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial - SINAPIR, na forma do Anexo.

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 5 de novembro de 2013; 192º da Independência e 125º da República.

DILMA ROUSSEFF

Luiza Helena de Bairros

ANEXO

REGULAMENTO DO SISTEMA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL

CAPÍTULO I

DA DEFINIÇÃO E DOS MARCOS REGULATÓRIOS

Seção I

Da Definição

Art. 1º O Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial - SINAPIR, instituído pela Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, constitui forma de organização e de articulação voltadas à implementação do conjunto de políticas e serviços destinados a superar as desigualdades raciais existentes no País, prestado pelo Poder Executivo federal.

§ 1º O SINAPIR é um sistema integrado que visa a descentralizar e tornar efetivas as políticas públicas para o enfrentamento ao racismo e para a promoção da igualdade racial no País.

§ 2º O Sistema tem a função precípua de organizar e promover políticas de igualdade racial, compreendidas como conjunto de diretrizes, ações e práticas a serem observadas na atuação do Poder Público e nas relações entre o Estado e a sociedade.

Art. 2º O SINAPIR será organizado por meio da definição de competências e responsabilidades específicas para a União e para os demais entes federados que aderirem ao Sistema.

§1º O funcionamento do Sistema deve assegurar que a ação de cada parte integrante observe a finalidade comum, garantida a participação da sociedade civil e o controle social das políticas públicas.

§2º Deverão ser adotadas estratégias para assegurar à política de igualdade racial prioridade no planejamento e no orçamento dos entes federados que aderirem ao SINAPIR de modo a garantir o desenvolvimento de programas com impacto efetivo na superação das desigualdades raciais.

§3º O SINAPIR deve garantir que a igualdade racial seja contemplada na formulação, implementação, monitoramento e avaliação de políticas públicas, em todas as esferas de governo.

Seção II

Dos Fundamentos Legais

Art. 3º São fundamentos legais do SINAPIR:

I - Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial, em cujo Título III (Capítulos I, II e III) foi instituído o SINAPIR;

II - Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 23, de 21 de junho de 1967, ratificada pela República Federativa do Brasil em 27 de março de 1968 e promulgada pelo Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969;

III - Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial, instituída pelo Decreto nº 4.886, de 20 de novembro de 2003; e

IV - Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial - Planapir, aprovado pelo Decreto nº 6.872, de 4 de junho de 2009.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS E DOS OBJETIVOS

Seção I

Dos Princípios

Art. 4º São princípios do SINAPIR:

I - desconcentração, que consiste no compartilhamento, entre os órgãos e entidades da administração púbica federal, das responsabilidades pela execução e pelo monitoramento das políticas setoriais de igualdade racial;

II - descentralização, que se realiza na definição de competências e responsabilidades dos Estados, Distrito Federal e Municípios, de modo a permitir que as políticas de igualdade racial atendam às necessidades da população;

III - gestão democrática, que envolve a participação da sociedade civil na proposição, acompanhamento e realização de iniciativas, por meio dos conselhos e das conferências de Promoção da Igualdade Racial; e

IV - estímulo à adoção de medidas que favoreçam a promoção da igualdade racial pelos Poderes Legislativo e Judiciário, Ministério Público, Defensorias Públicas e iniciativa privada.

Seção II

Dos Objetivos

Art. 5º São objetivos do SINAPIR, de acordo com o art. 48 da Lei nº 12.288, de 2010:

I - promover a igualdade étnica e o combate às desigualdades sociais resultantes do racismo, inclusive mediante a adoção de ações afirmativas;

II - formular políticas destinadas a combater os fatores de marginalização e a promover a integração social da população negra;

III - descentralizar a implementação de ações afirmativas pelos governos estaduais, distrital e municipais;

IV - articular planos, ações e mecanismos para promoção da igualdade étnica; e

V - garantir a eficácia dos meios e dos instrumentos criados para a implementação das ações afirmativas e o cumprimento das metas a serem estabelecidas.

CAPÍTULO III

DOS INSTRUMENTOS GERENCIAIS

Art. 6º Constituem instrumentos de gestão do SINAPIR:

I - o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial - Planapir, e os planos estaduais, distrital e municipais;

II - o Plano Plurianual de Governo; e

III - a Rede-SINAPIR, a ser criada com o fim de promover:

a) a gestão de informação;

b) as condições para o monitoramento;

c) a avaliação do SINAPIR; e

d) o acesso e o controle social.

Art. 7º A atuação da Rede-SINAPIR deverá ser precedida de:

I - formação de cadastro nacional dos órgãos de políticas de promoção da igualdade racial, nas esferas estadual, distrital e municipal; e

II - desenvolvimento de portal na internet, com acesso diferenciado e voltado para a divulgação das ações dos diversos órgãos e entidades que compõem o SINAPIR.

Parágrafo único. Simultaneamente ao funcionamento do Sistema, ocorrerão o aperfeiçoamento e a disseminação dos instrumentos e técnicas de avaliação e monitoramento das ações dos órgãos e entidades que compõe o SINAPIR e a análise do impacto dessas ações nas condições de vida das populações negra, indígena e cigana.

CAPÍTULO IV

DA ESTRUTURA DO SINAPIR

Seção I

Da Estrutura

Art. 8º Integram a estrutura do SINAPIR:

I - conferências de Promoção da Igualdade Racial - nacional, estaduais, distrital e municipais, que constituem instâncias formais de diálogo entre o setor público e a sociedade civil, visando a garantir a participação social na proposição, implementação e monitoramento das políticas públicas;

II - Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial - CNPIR, de natureza consultiva, ao qual compete exercer o controle social, por meio do acompanhamento da implementação das políticas de promoção da igualdade racial, e contribuir para que sua execução esteja em conformidade com as diretrizes da Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial;

III - Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República - SEPPIR-PR, responsável pela articulação ministerial e pela coordenação central do Sistema;

IV - Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial - FIPIR, espaço de formação de pactos no âmbito do Sistema, constituído pela Secretaria

de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República e pelos órgãos de promoção da igualdade racial estaduais, distrital e municipais, responsáveis pela articulação da política nas suas esferas de governo; e

V - Ouvidoria Permanente em Defesa da Igualdade Racial do Poder Executivo, responsável pela interlocução imediata entre cidadãos e o Poder Público, a qual cabe funcionar como canal para o recebimento de opiniões e reclamações, a mediação de conflitos e o encaminhamento de denúncias de racismo e discriminação racial.

Parágrafo único. A implementação do Sistema em âmbito federal será feita pela Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República em conjunto com os Ministérios responsáveis pela execução de políticas setoriais de promoção igualdade racial.

Art. 9º As conferências devem ser realizadas a cada quatro anos, conforme cronograma a ser definido pela Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República, ouvido o Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial.

Art. 10. Os órgãos estaduais de promoção da igualdade racial dos entes que aderirem ao SINAPIR são responsáveis pela criação de fóruns estaduais de gestores municipais e pelo apoio ao seu funcionamento, a fim de assegurar a descentralização da política de promoção da igualdade racial e possibilitar a representação dos Municípios na instância de formação de pactos do SINAPIR.

Art. 11. Fica instituído, no âmbito do SINAPIR, o Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial - FIPIR, com o objetivo de implementar estratégias para a incorporação da política nacional de promoção da igualdade étnico-racial às ações governamentais de Estados e Municípios.

§ 1º Ao FIPIR competirá atuar como instância de formação de pactos entre os entes federados, com o fim de promover a igualdade racial e o enfrentamento ao racismo.

§ 2º O FIPIR será composto por dirigentes responsáveis pela articulação e pela coordenação da política de promoção da igualdade racial da União, dos Estados, do Distrito Federal e da representação dos Municípios em cada Estado, escolhida no fórum estadual de gestores municipais.

§ 3º O regimento interno provisório do FIPIR e as orientações gerais para o funcionamento dos fóruns estaduais de gestores municipais serão definidas em ato do Ministro de Estado Chefe da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República.

§4º Uma vez que o FIPIR e os fóruns estaduais de gestores municipais estejam

compostos, respectivamente, por cinquenta por cento dos Estados e por cinquenta por cento dos Municípios com órgãos de promoção da igualdade racial, será elaborado o regimento interno de ambas as instâncias.

§ 5º Para a votação do regimento interno do FIPIR, cada esfera da federação representada no fórum terá direito a um voto.

§ 6º Para fins do disposto no §5º, considera-se o Distrito Federal incluído na esfera estadual.

§ 7º A coordenação do FIPIR compete à Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República, que proverá o apoio administrativo e os meios necessários ao seu funcionamento.

CAPÍTULO V

DA ADESÃO, PARTICIPAÇÃO, COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES

Seção I

Da Adesão ao Sistema

Art. 12. São requisitos para adesão de Estados, Distrito Federal e Municípios ao SINAPIR:

I - instituição e funcionamento de conselho voltado para a promoção da igualdade racial, composto por igual número de representantes de órgãos e entidades públicas e de organizações da sociedade civil; e

II - instituição e funcionamento de órgão de promoção da igualdade racial na estrutura administrativa.

Parágrafo único. Os Municípios poderão satisfazer as condições previstas nos incisos I e II do caput por meio de consórcios públicos, nos termos do art.26.

Seção II

Das Condições para a Participação de Estados, Distrito Federal e Municípios no SINAPIR

Art. 13. Participam do SINAPIR a União, representada pela Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República e pelos órgãos responsáveis pela execução de políticas setoriais de promoção da igualdade racial, e, os Estados, Distrito Federal e os Municípios que tenham aderido ao Sistema.

Parágrafo único. Ato do Ministro de Estado Chefe da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República disciplinará os procedimentos a serem seguidos no processo de adesão ao SINAPIR pelos entes federados, no prazo de noventa dias, contado da data de publicação deste Decreto.

Art.14. São condições para a participação de Estados e Distrito Federal no SINAPIR:

I - instituir e apoiar administrativa e financeiramente os conselhos estaduais e distrital voltados para a promoção da igualdade racial;

II - assegurar o funcionamento dos órgãos estaduais e distrital de promoção da igualdade racial, oferecendo condições administrativas e financeiras, observados os requisitos e as formas de gestão do SINAPIR, nos termos do art. 14;

III - participar do Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial;

IV - organizar e coordenar fóruns estaduais de gestores municipais de promoção da igualdade racial;

V - elaborar e executar os planos estaduais e distrital de promoção da igualdade racial;

VI - apoiar os Municípios na criação de órgãos de promoção da igualdade racial e na elaboração e execução de seus planos;

VII - realizar conferências estaduais e distrital de promoção da igualdade racial e apoiar a realização de conferências municipais;

VIII - fortalecer os planos e programas decorrentes da Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial; e

IX - executar a política estadual e distrital de promoção da igualdade racial, em conformidade com o que for pactuado no SINAPIR.

Parágrafo único. Salvo as condições previstas nos incisos I e II do caput, as demais poderão ser satisfeitas concomitantemente à participação do Estado ou Distrito Federal no SINAPIR.

Art.15. São condições para participação dos Municípios no SINAPIR:

I - instituir e apoiar administrativa e financeiramente os conselhos municipais voltados para a promoção da igualdade racial;

II - assegurar o funcionamento dos órgãos municipais de promoção da igualdade racial, oferecendo condições administrativas e financeiras, observados os requisitos e as formas de gestão do SINAPIR, nos termos do art. 14;

III - participar e contribuir para o fortalecimento dos fóruns estaduais de gestores municipais de promoção da igualdade racial;

IV - participar do Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial, por meio de representação do respectivo fórum estadual de gestores municipais;

V - elaborar e executar os planos municipais de promoção da igualdade racial;

VI - realizar as conferências municipais de promoção da igualdade racial; e

VII - executar a política de promoção da igualdade racial em âmbito municipal, em conformidade com o que for pactuado no SINAPIR.

§ 1º Salvo as condições previstas nos incisos I e II do caput, as demais poderão ser satisfeitas concomitantemente à participação dos Municípios ao SINAPIR.

§2º Os Municípios poderão satisfazer as condições para a participação no Sistema por meio de consórcios públicos, nos termos do art.26.

Art. 16. Ato do Ministro de Estado Chefe da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República, no prazo de noventa dias, contado da data de publicação deste Decreto, definirá as modalidades de gestão do Sistema.

Parágrafo único. A qualquer momento os entes federados poderão retirar-se do Sistema.

Seção III

Da Participação da Sociedade Civil no SINAPIR

Art. 17. A sociedade civil participará do Sistema por meio dos conselhos voltados para a promoção da igualdade racial em âmbito nacional, estadual, distrital e municipal e das conferências de Promoção da Igualdade Racial.

Art. 18. A composição de grupos de trabalho, comitês ou outras instâncias para as quais a sociedade civil tenha representantes devidamente designados será considerada forma de participação no Sistema.

Art. 19. A execução pela sociedade civil de projetos específicos de promoção da igualdade racial e de enfrentamento ao racismo, de interesse da coletividade, financiados pelo Poder Público, também constitui forma de participação no SINAPIR.

Seção IV

Das Competências e Responsabilidades da União

Art. 20. Compete à União coordenar o SINAPIR e exercer as seguintes funções:

I - adotar políticas de fomento para a participação de Estados, Distrito Federal e Municípios no Sistema;

II - articular planos e programas a serem pactuados no âmbito do SINAPIR e executados sob a coordenação dos órgãos de promoção da igualdade racial integrantes do Sistema;

III - fortalecer os planos e programas decorrentes da Política Nacional de

Promoção da Igualdade Racial;

IV - apoiar os Estados, o Distrito Federal e os Municípios na criação de órgãos de promoção da igualdade racial e na implementação das políticas de promoção da igualdade racial;

V - executar a política de promoção da igualdade racial em âmbito federal, monitorá-la e criar instrumentos para aferir a sua eficácia;

VI - implementar o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial - Planapir;

VII - realizar conferências nacionais de promoção da igualdade racial e apoiar a realização das conferências estaduais e distrital; e

VIII - apoiar o funcionamento da Ouvidoria Permanente de Promoção da Igualdade Racial no Poder Público federal.

CAPÍTULO VI

DO MECANISMO DE FINANCIAMENTO

Art. 21. Os entes que aderirem ao SINAPIR devem assegurar, em seus orçamentos, recursos para a implementação das políticas de igualdade racial e promover medidas de transparência quanto à alocação desses recursos.

Art. 22. As políticas de promoção da igualdade racial e de enfrentamento ao racismo pactuadas no âmbito do Sistema serão cofinanciadas pela União e os Estados, Distrito Federal e Municípios que aderirem ao SINAPIR.

Art. 23. O mecanismo de financiamento do SINAPIR, em âmbito federal, compreende recursos oriundos:

I - do orçamento da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República;

II - das ações orçamentárias previstas na lei orçamentária anual direcionadas à promoção da igualdade racial e enfrentamento ao racismo;

III - de doações voluntárias de particulares, de empresas privadas e de organizações não governamentais;

IV - de doações voluntárias de fundos nacionais e internacionais; e

V - de doações de Estados estrangeiros, por meio de convênios, tratados e acordos internacionais.

Art. 24. As transferências voluntárias de recursos federais para apoio à promoção da igualdade racial deverão priorizar os entes estaduais, distrital e municipais que tiverem aderido ao SINAPIR.

Parágrafo único. A Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da

Presidência da República poderá selecionar projetos de Estados, Distrito Federal e Municípios por editais, priorizados aqueles apresentados por entes que tiverem aderido ao SINAPIR.

Art. 25. O apoio a iniciativas de organizações da sociedade civil será feito por meio de parcerias com entidades selecionadas mediante editais de chamamento público.

CAPÍTULO VII

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 26. Os entes que quiserem aderir ao SINAPIR poderão formar consórcios públicos para a implementação conjunta das políticas de promoção da igualdade racial.

Art. 27. A participação nas atividades do FIPIR é considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

Art. 28. Ato do Ministro de Estado Chefe da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República disciplinará normas adicionais necessárias ao cumprimento do disposto neste Decreto.

Art. 29. Será criado no âmbito do Governo federal o Disque Igualdade Racial, sob responsabilidade da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República, para receber denúncias de racismo e discriminação racial, em especial, as relacionadas à juventude negra, comunidades tradicionais de matriz africana, comunidades quilombolas e povos de cultura cigana.

Parágrafo único. Poderão ser celebradas com os Estados, Distrito Federal e Municípios integrantes do SINAPIR parcerias para formação de rede nacional de atendimento às vítimas de discriminação racial.

3. Portaria SEPPIR/PR nº 08, de 11 de fevereiro de 2014

Aprova os procedimentos para adesão e as modalidades de gestão previstas no SINAPIR.

A **MINISTRA DE ESTADO CHEFE DA SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA – SEPPIR/PR,** no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e tendo em vista o disposto no parágrafo único do art. 13 e no art. 16, do Decreto n.º 8.136, de 5 de novembro de 2013:

RESOLVE:

Art. 1º. Ficam aprovados, na forma dos Anexos à presente Portaria, os procedimentos para adesão de Estados, Distrito Federal e Municípios ao Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial – SINAPIR e as modalidades de gestão aplicáveis, nos termos do Decreto n.º 8.136/2013.

Art. 2º. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZA HELENA DE BAIRROS

ANEXO I

PROCEDIMENTOS PARA ADESÃO DE ESTADOS, DISTRITO FEDERAL E MUNICÍPIOS AO SINAPIR E DEFINIÇÃO DAS MODALIDADES DE GESTÃO APLICÁVEIS.

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Art. 1º. O Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial – SINAPIR, instituído pela Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010 e regulamentado pelo Decreto n.º 8.136, de 5 de novembro de 2013, constitui forma de organização e de articulação voltadas à implementação do conjunto de políticas e serviços destinados a superar as desigualdades raciais existentes no País, prestados pelo Poder Executivo federal.

Art. 2º. Para fins do disposto nesta Portaria, considera-se:

I – Entes solicitantes: Estados, Distrito Federal e Municípios que solicitarem oficialmente sua adesão ao SINAPIR;

II – Entes participantes: Estados, Distrito Federal e Municípios que tiveram aprovados os pedidos de adesão ao SINAPIR e que celebraram os respectivos Termos de Adesão e Compromisso para participação no sistema;

III – Termo de Adesão e Compromisso: instrumento jurídico de cooperação celebrado entre a União, por meio da SEPPIR/PR, e Estado, Distrito Federal ou Município, no qual são especificadas as responsabilidades de cada ente participante do SINAPIR;

IV – Órgão de Políticas de Promoção da Igualdade Racial: órgão constituído na estrutura administrativa local do ente participante, responsável pela coordenação e articulação da Política de Enfrentamento ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial em âmbito local;

V – Conselhos voltados para a Promoção da Igualdade Racial: órgãos de natureza consultiva vinculados ao órgão de Promoção da Igualdade Racial local, com formação paritária entre governo e sociedade civil e que observe o caráter democrático e a representatividade local na composição de seus representantes;

VI – Gestor(a) de Políticas de Promoção da Igualdade Racial: servidor(a) público(a) efetivo(a) ou comissionado(a) responsável pela direção do órgão de Políticas de Enfrentamento ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial local e pela interlocução no âmbito do sistema;

VII – Modalidades de gestão: são as formas de gestão da Política de Enfrentamento ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial, aplicáveis aos entes estaduais, distrital e municipais participantes do SINAPIR;

VIII – Unidade Gestora: é a unidade orçamentária ou administrativa investida do poder de gerir recursos orçamentários e financeiros, próprios ou sob descentralização;

IX – Unidade Orçamentária: é a repartição da administração pública a quem o orçamento do ente federado consigna dotações específicas para a realização de seus programas de trabalho.

X – Unidade Administrativa: segmento da administração pública ao qual a lei orçamentária anual não consigna recursos e que depende de destaques ou provisões para executar seus programas de trabalho.

CAPÍTULO II

Procedimentos para adesão dos Estados, Distrito Federal e Municípios ao SINAPIR

Art. 3º. A adesão de Estados, Distrito Federal e Municípios ao SINAPIR ocorrerá

por vontade expressa do ente participante, manifestada em solicitação de adesão, atendidos os requisitos estabelecidos no art. 12 do Decreto n.º 8.136/2013.

Art. 4º. A solicitação de adesão de que trata o artigo 3º, nos termos do Anexo II desta Portaria, deve ser assinada pela autoridade responsável pelo órgão de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e enviada à SEPPIR/PR com a seguinte documentação:

I – lei ou atos normativos que disponham sobre a criação e os objetivos do órgão de Políticas de Promoção da Igualdade Racial do ente participante e que tratem da sua estrutura e capacidade de execução orçamentária, observado o disposto nos Decretos nº 8.136/2013, e nº 4.886, de 20 de novembro de 2003;

II – ato de nomeação e posse do gestor(a) de Promoção da Igualdade Racial;

III – lei ou decreto estadual, distrital ou municipal que disponha sobre a criação, os objetivos e a estrutura de Conselho voltado para a Promoção da Igualdade Racial, observado o disposto nos Decretos nº 8.136/2013 e nº 4.885/2003;

IV – ato de nomeação e posse dos membros do Conselho voltado para a Promoção da Igualdade Racial;

V – cópia da ata da última reunião do Conselho voltado para Promoção da igualdade racial do ente participante, com parecer favorável sobre a adesão de seu respectivo ente ao SINAPIR;

VI – cópia do documento que instituiu a política de Promoção da Igualdade Racial do ente, se houver;

VII – cópia do documento que instituiu o plano de Promoção da Igualdade Racial do ente, se houver;

VIII – documento contendo resumo das ações e/ou projetos de Promoção da Igualdade Racial e Enfrentamento ao Racismo em execução pelo ente solicitante.

§ 1º. As informações sobre estrutura e capacidade de execução orçamentária a que se refere o inciso I do caput devem ser preenchidas conforme Anexo III desta Portaria.

§ 2º. Enquanto não for instituída a Rede-SINAPIR, prevista no art. 6º, inciso III, do Decreto n.º 8.136/2013, todos os documentos mencionados nos incisos I a VIII deverão ser enviados conjuntamente por via postal ao seguinte endereço: SEPPIR/PR- Secretaria Executiva - Assessoria de Assuntos Federativos, Esplanada dos Ministérios, Bloco A, 9º andar, CEP 70.054-906.

Art. 5º. Os requisitos de que tratam os incisos I e III poderão ser atendidos pelos entes solicitantes nos termos estabelecidos pelo art. 26 do Decreto 8.136/2013.

Parágrafo único. Em caso de formação de consórcios públicos nos termos do caput, cópias dos instrumentos jurídicos de formalização do consórcio devem ser enviadas juntamente com a documentação estabelecida no art. 4º.

Art. 6º.As informações solicitadas nos artigos 4º e 5º desta Portaria subsidiarão a formação do cadastro nacional de órgãos de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, nas esferas estadual, distrital e municipal, nos termos do disposto no art. 7º do Decreto n.º 8.136/2013.

Art. 7º.Em até 30 (trinta) dias após o recebimento da documentação, a SEPPIR/PR se manifestará sobre a adesão do ente solicitante, podendo:

I – diligenciar para o recebimento de informações complementares;

II – indeferir a solicitação de adesão, fundamentando sua decisão;

III – aprovar a adesão do ente ao SINAPIR.

§ 1º. Em caso de diligências, estas devem garantir um prazo de até 30 (trinta) dias para o recebimento de informações complementares.

§ 2º. Se a solicitação de adesão for indeferida, caberá recurso nos termos da Lei n.º 9.784, de 29 de janeiro de 1999.

§ 3º. Competirá ao(à) Secretário(a) Executivo(a) da SEPPIR/PR decidir, em última instância, sobre os recursos interpostos no âmbito do processo de adesão ao SINAPIR.

§ **4** º. Aprovada a adesão do ente ao SINAPIR, deve ser elaborado Termo de Adesão e Compromisso a ser celebrado entre a SEPPIR/PR e o ente participante.

Art. 8º.O Termo de Adesão e Compromisso a que se refere o § 3º do art. 7º deve ser assinado em duas vias de igual teor pelo(a) Chefe do Poder Executivo Estadual, Distrital ou Municipal, pelo(a) Gestor(a) de Políticas de Promoção da Igualdade Racial responsável e pelo(a) Ministro(a) de Estado Chefe da SEPPIR/PR, observado o modelo definido no Anexo IV desta Portaria.

§ 1º. Compete à SEPPIR/PR publicar no Diário Oficial da União os extratos dos Termos de Adesão e Compromisso firmados no âmbito do SINAPIR.

§ 2º. As adesões ao SINAPIR serão divulgadas no sítio eletrônico da SEPPIR/PR (www.seppir.gov.br) e na Rede-SINAPIR, quando implantada.

Art. 9º. A condição de ente participante do SINAPIR terá vigência a partir da publicação do Termo de Adesão e Compromisso e sua manutenção permanecerá condicionada à observância do disposto no Decreto nº 8.136/2013, às normas desta Portaria.

CAPÍTULO III

Modalidades de gestão do SINAPIR

Seção I – Dos Requisitos

Art. 10. Para fins do disposto no art.16 do Decreto nº 8.136/2013, Estados, Distrito Federal e Municípios poderão participar do SINAPIR nas seguintes modalidades de gestão:

I – Gestão Plena, no caso dos entes que atenderem os seguintes requisitos:

a) Conselho voltado para a Promoção da Igualdade Racial instituído e em pleno funcionamento;

b) Órgão de Políticas de Promoção da Igualdade Racial constituído na estrutura administrativa local como unidade gestora e orçamentária, com quadro de pessoal para implementação de suas atividades;

c) Plano de Enfrentamento ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial em execução.

II – Gestão Intermediária, no caso dos entes que atenderem os seguintes requisitos:

a) Conselho voltado para a Promoção da Igualdade Racial instituído e em pleno funcionamento;

b) Órgão de Políticas de Promoção da Igualdade Racial constituído na estrutura administrativa local como unidade orçamentária e com quadro de pessoal para implementação de suas atividades; e

c) Plano de Enfrentamento ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial em execução.

III – Gestão Básica, no caso dos entes que atenderem os seguintes requisitos:

a) Conselho voltado para a Promoção da Igualdade Racial instituído e em pleno funcionamento;

b) Órgão de Políticas de Promoção da Igualdade Racial constituído na estrutura administrativa local como unidade administrativa e com quadro de pessoal para implementação de suas atividades; e

c) Ações e/ou Projetos de Enfrentamento ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial em execução.

§ 1º Cumpridos os requisitos de Conselhos e Órgãos e de Promoção da Igualdade Racial, os demais requisitos de que trata este artigo poderão ser atendidos pelos entes solicitantes em prazo a ser fixado em comum acordo no Termo de Adesão e

Compromisso.

§ 2º Os entes que optarem por constituir Conselho e Órgão e de Promoção da Igualdade Racial mediante consórcio público poderão participar do SINAPIR em qualquer modalidade de gestão, atendidos os requisitos estabelecidos neste artigo.

Art. 11. A classificação nas modalidades de gestão previstas no art. 10 será realizada quando da adesão do Estado, Distrito Federal ou Município ao SINAPIR, após a verificação dos documentos pela SEPPIR/PR, atendidos os procedimentos definidos nesta Portaria.

Parágrafo único. Compete aos entes solicitantes, observado o disposto no art. 10, indicarem a modalidade de gestão em que pretendem participar do SINAPIR, nos termos do Anexo II desta Portaria, e apresentarem os documentos de que tratam os arts.4º e 5º.

Art. 12. Ao ente participante nas modalidades de gestão será conferida pontuação adicional nos chamamentos públicos realizados pela SEPPIR/PR, nos seguintes termos:

I. Gestão Plena – somatório da pontuação obtida, multiplicado por 3;

II. Gestão Intermediária – somatório da pontuação obtida, multiplicado por 2;

III. Gestão Básica – somatório da pontuação obtida, multiplicado por 1,5.

Seção II – Da Reclassificação

Art. 13. Havendo modificação na situação do ente participante e nas documentações apresentadas à SEPPIR/PR, os entes se comprometem a comunicar e comprovar imediatamente tal ocorrência.

Art. 14. A SEPPIR/PR ficará responsável pelo acompanhamento da manutenção dos requisitos específicos exigidos para cada modalidade de gestão previstos no art. 10 desta Portaria, podendo solicitar informações dos participantes do SINAPIR a qualquer tempo, bem como realizar visitas técnicas previamente agendadas.

Art. 15. A reclassificação da modalidade de gestão no âmbito do SINAPIR aplica-se às seguintes situações:

I. Revisão pela SEPPIR/PR dos requisitos definidos nesta Portaria;

II. Alteração da situação demonstrada pelo ente, quando da realização da classificação; e

III. Descumprimento dos compromissos assumidos no Termo de Adesão

e Compromisso quanto aos requisitos das modalidades de gestão.

Art. 16. A revisão dos requisitos será realizada pela SEPPIR/PR sempre que demonstrada a necessidade da medida.

§ 1º. Em caso de revisão que implique a reclassificação do ente em uma forma de gestão diferente, devido à adoção de novas regras, a SEPPIR/PR concederá um prazo de 60 (sessenta) dias para adequação, se necessário.

§ 2º. A revisão que implicar na reclassificação decorrente de avanços nas modalidades de gestão aplica-se imediatamente.

Art. 17. A reclassificação também poderá ocorrer sempre que houver alteração na situação apresentada pelo ente, nos termos do disposto no art. 10 desta Portaria.

§ 1º. Caso o ente altere sua situação, este poderá solicitar à SEPPIR/PR a sua reclassificação para outra modalidade, a qualquer momento, desde que apresente a documentação comprobatória das alterações realizadas.

§ 2º. Se, durante o processo de acompanhamento a que se refere o art. 13 desta Portaria ou a qualquer tempo, for constatado o descumprimento dos requisitos para a modalidade de gestão inicialmente deferida, a SEPPIR/PR deverá proceder à reclassificação, sendo assegurado um prazo de até 60 (sessenta) dias para adequação antes dessa decisão.

Art. 18. A reclassificação por descumprimento de compromisso assumido no Termo de Adesão ocorre quando o ente participante não cumpre, no prazo acordado, os requisitos para participar de determinada modalidade de gestão.

Art. 19. A permanência dos entes nas modalidades de gestão básica e intermediária não deverá, em cada caso, ultrapassar um período de 5 (cinco) anos.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 20. Os casos omissos serão resolvidos pela Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial - SEPPIR/PR.

ANEXO II

(modificado pela Portaria MDH nº 123, de 19 de junho de 2017)

MODELO DE SOLICITAÇÃO DE ADESÃO AO SISTEMA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL – SINAPIR

(em papel timbrado do ente solicitante)

O Estado/ Distrito Federal/ Município _____ _____, inscrito no CNPJ sob o nº _____, neste ato representado por

seu/sua Gestor(a) de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, (citar ata da posse que o/a qualifica como tal), com sede à _____ (Rua/Avenida), nº ____, Bairro _____, CEP _____, Município de _____ - ____ (UF), solicita sua adesão ao Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial – SINAPIR, na modalidade de gestão _____, declarando estar ciente e concordar com a regulamentação do sistema.

Para tanto, submete à Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial do Ministério dos Direitos Humanos as seguintes documentações:

(descrever as documentações enviadas, observando o disposto nos artigos 4º de 5º Portaria n.º 08, de fevereiro de 2014)

_____

Local e data.

_____

Identificação e assinatura da autoridade responsável.

ANEXO III

INFORMAÇÕES SOBRE A ESTRUTURA E CAPACIDADE DE EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA DO ÓRGÃO DE POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL, NOS TERMOS DO § 1º DO ART. 4º DA PORTARIA nº 08 de fevereiro de 2014.

Cadastro Nacional de Órgãos Executivos de Políticas de Promoção da Igualdade Racial

Seção 1 - Identificação do órgão

a. Nome do Órgão

|__|__|__

|__|__|__

__|__|__|__|__|_

e. Nome do Substituto do Titular do Órgão

|__|__|__|__

Equipe de Trabalho – Escolaridade formal |__|__| Ensino Fundamental Incompleto |__|__| Ensino Fundamental Completo |__|__| Ensino Médio Incompleto |__|__| Ensino Médio Completo |__|__| Ensino Superior Incompleto |__|__| Ensino Superior Completo |__|__| Especialização |__|__| Mestrado |__|__| Doutorado |__|__| Total	Equipe de Trabalho – Estrutura de cargos |__|__| Secretário(a) ou Superintendente |__|__| Diretor(a) |__|__| Gerente ou Coordenador(a) |__|__| Outros cargos de chefia |__|__| Assessor(a) |__|__| Técnicos(as) |__|__| Pessoal de Apoio |__|__| Total
Equipe de Trabalho – Sexo |__|__| Feminino |__|__| Masculino |__|__| Total	Equipe de Trabalho – Cor/Raça |__|__| Amarela |__|__| Branca |__|__| Indígena |__|__| Parda |__|__| Preta |__|__| Total

d. O órgão possui sede própria?

( ) Sim

( ) Não

e. O órgão possui acesso à internet?

( ) Sim

( ) Não

f. Informe abaixo o número de máquinas e equipamentos que o órgão possui

para realização dos trabalhos:

|__|__| Microcomputador

|__|__| Impressora

|__|__| Scanner

|__|__| Fax

|__|__| Telefone

|__|__| Mesa

|__|__| Cadeira

|__|__| Armário

|__|__| Veículo

( ) Outros

Quais?

|__|__||__|__|__|

Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e o _____ para adesão ao Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial.

A UNIÃO, por intermédio do MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS, inscrito no CNPJ sob o n° 27.136.980/0001-00 com sede na Esplanada dos Ministérios, Bloco A, 5º andar, Brasília/DF, neste ato representado pelo(a) Senhor(a) Ministro(a) de Estado _____, Identidade_____, expedida pela _____, CPF nº _____, e pelo(a) Senhor(a) Secretário(a) Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial _____, Identidade nº _____, expedida pela _____, CPF nº _____, e o <ENTE FEDERADO>, com sede em _____, inscrito no CNPJ nº__.___.___/____-__ , representado pelo(a) <CHEFE DO EXECUTIVO>, Identidade nº_____, expedida pela _____, CPF nº_____, e pelo(a) <CARGO E NOME DO ÓRGÃO DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE RACIAL DO ENTE FEDERADO>, Identidade nº_____, expedida pela _____, CPF nº_____, nos termos da Portaria nº 08/SEPPIR/PR, de 11 de fevereiro de 2014, que regulamenta o Decreto n.º 8.136, de 5 de novembro de 2013, resolvem celebrar o presente TERMO DE ADESÃO E COMPROMISSO para integrar o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial, mediante as cláusulas e condições seguintes:

1. CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO

1.1. O presente termo tem por objeto a adesão do _____ ao Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial – SINAPIR na modalidade de gestão _____ e a definição de obrigações e responsabilidades, com a finalidade de implementar as políticas de Enfrentamento ao Racismo e Promoção da Igualdade racial em todo país.

2. CLÁUSULA SEGUNDA – DA ACEITAÇÃO DAS REGRAS E REGULAMENTOS ESTABELECIDOS

2.1. O _____, ao aderir ao SINAPIR, concorda e compromete-se a cumprir as regras de participação do sistema, instituídas pelo Decreto n.º 8.136, de 5 de novembro de 2013 e pela Portaria nº 08 de fevereiro de 2014.

3. CLÁUSULA TERCEIRA – DOS COMPROMISSOS COM A POLÍTICA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL

3.1. O _____ executará suas ações no âmbito do SINAPIR orientado pelas diretrizes da Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial, instituída pelo Decreto n.º 4.886, de 20 de novembro de 2003.

4. CLÁUSULA QUARTA – DAS RESPONSABILIDADES DA SEPPIR/PR

4.1. Para consecução do objeto deste Termo de Adesão e Compromisso, a SEPPIR/PR assumirá as seguintes responsabilidades no âmbito do SINAPIR:

a) adotar ações de fomento para a participação de Estados, Distrito Federal e Municípios no SINAPIR;

b) propor planos e programas a serem pactuados no âmbito do SINAPIR e executados sob a coordenação dos órgãos de promoção da igualdade racial integrantes do sistema.

c) apoiar a instituição e o fortalecimento de conselhos voltados para promoção da igualdade racial;

d) apoiar a criação e o fortalecimento de órgãos de políticas de promoção da igualdade racial nos Estados, DF e Municípios;

e) coordenar o Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial;

f) elaborar orientações gerais para os Estados elaborarem seus respectivos fóruns estaduais de gestores municipais de promoção da igualdade racial;

g) executar o plano nacional de promoção da igualdade racial e apoiar a execução dos planos estaduais e municipais pactuados em conformidade com as diretrizes do SINAPIR e da Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial;

h) realizar a Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial e apoiar os Estados e o Distrito Federal na realização das etapas estaduais da Conferência;

i) fortalecer a implementação da política de enfrentamento ao racismo e promoção da igualdade racial em âmbito estadual, distrital e municipal, com disponibilização de recursos, observado o limite orçamentário disponível; e

j) operacionalizar o SINAPIR, de forma a possibilitar que a política de enfrentamento ao racismo e promoção da igualdade racial seja executada dentro do sistema, contribuindo para sua institucionalização em todo país.

5. CLÁUSULA QUINTA – DAS RESPONSABILIDADES DO ENTE FEDERADO PARTICIPANTE.

5.1. Para consecução do objeto deste Termo de Adesão e Compromisso, o _____ assumirá as seguintes responsabilidades no âmbito do SINAPIR:

a) manter e apoiar administrativa e financeiramente o conselho voltado para promoção da igualdade racial;

b) manter e apoiar o funcionamento do órgão políticas de promoção da igualdade racial, oferecendo condições administrativas e financeiras para sua ampliação;

c) participar do Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial;

d) organizar e coordenar fóruns estaduais de gestores municipais de promoção da igualdade racial (apenas para estados participantes);

e) elaborar e executar plano de enfrentamento ao racismo e promoção da igualdade racial;

f) propor planos e programas a serem pactuados no âmbito do SINAPIR e executados sob a coordenação dos órgãos de Promoção da Igualdade Racial integrantes do sistema.

g) apoiar os Municípios na criação de órgãos de promoção da igualdade racial e na elaboração e execução de seus planos (apenas para estados participantes);

h) realizar Conferências de Promoção da Igualdade Racial;

i) apoiar a realização de Conferências Municipais (apenas para estados participantes); e

j) fortalecer os planos e programas decorrentes da Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial;

l) integrar a Rede Nacional de Atendimento às Vítimas de Discriminação Racial.

5.2. O _____ assume o compromisso de elaborar o instrumento previsto na alínea "e" da subcláusula 5.1 em até _____, contados da assinatura deste Termo. *(Aplicável apenas no caso do ente participante não possuir o instrumento em questão e solicitar sua classificação em modalidade de gestão que o exija).*

6. CLÁUSULA SEXTA – DO CUMPRIMENTO DO TERMO DE ADESÃO E COMPROMISSO

6.1. O cumprimento deste Termo de Adesão e Compromisso será objeto de monitoramento e avaliação.

6.2 Na hipótese de divergência ou não atendimento às cláusulas deste Termo de Adesão e Compromisso, o responsável será notificado por escrito, dispondo de 30 (trinta) dias, contados da notificação, para a correção do ato.

6.3 O prazo de que trata o item 6.2 poderá ser renovado uma vez, a pedido do ente interessado.

6.4 Não havendo regularização no prazo estabelecido nos itens 6.2 e 6.3 desta cláusula, o presente instrumento será considerado automaticamente rescindido.

6.5 A SEPPIR/PR fará publicar no Diário Oficial da União a rescisão de que trata o item 6.4.

7. CLÁUSULA SÉTIMA – DOS RECURSOS FINANCEIROS

7.1. O presente Termo de Adesão e Compromisso não obriga a transferência

de recursos financeiros da União, por meio da SEPPIR/PR, ao ente participante do SINAPIR.

7.2. Os entes participantes do SINAPIR terão prioridade no repasse de recursos, a serem realizados pela SEPPIR/PR em instrumentos próprios.

8. CLÁUSULA OITAVA – DA VIGÊNCIA

8.1. O presente Termo de Adesão e Compromisso terá vigência ilimitada, observado o que dispõe a cláusula sexta e a cláusula nona deste Anexo.

8.2 Eventuais alterações nas cláusulas deste termo serão comunicadas aos participantes do SINAPIR, os quais disporão de 90(noventa) dias, prorrogáveis uma vez, para readequar-se às novas condições.

9. CLÁUSULA NONA – DA RESCISÃO

9.1. O presente Termo de Adesão e Compromisso poderá ser rescindido, durante o prazo de vigência, por mútuo consentimento ou unilateralmente por qualquer um dos partícipes, mediante manifestação encaminhada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

10. CLÁUSULA DÉCIMA– DA PUBLICAÇÃO

10.1. O presente Termo de Adesão e Compromisso deverá ser publicado em extrato no Diário Oficial da União, às expensas da SEPPIR/PR.

11. CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DA SOLUÇÃO DE CONTROVÉRSIAS

11.1. Os casos omissos do presente Termo de Adesão e Compromisso serão resolvidos administrativamente entre as Partes.

E por estarem de pleno acordo, firmam este instrumento, para que produza todos os seus efeitos legais.

Brasília, DF, _____ de _____ de 20XX.

_ _ _ _

X X X X X X X X X X X X
<CARGO E NOME DO ÓRGÃO DE PROMOÇÃO DE IGUALDADE RACIAL DO ENTE FEDERADO>